

1-1-2015

Plan de mejoramiento en la estructura administrativa y contable de la Fundación Camino a la Luz

Geomara Alexandra Vera Tafur
Universidad de La Salle, Bogotá

William Eduardo Parra Infante
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas

Citación recomendada

Vera Tafur, G. A., & Parra Infante, W. E. (2015). Plan de mejoramiento en la estructura administrativa y contable de la Fundación Camino a la Luz. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1184

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Plan de Mejoramiento en la Estructura Administrativa y Contable de la “Fundación Camino a la Luz”



Autores: Geomara Alexandra
Vera Tafur y William Eduardo
Parra Infante

**FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
UNIVERSIDAD DE LA SALLE**

**Luis Miguel Poveda
Alfonso**

Tutor

Bogotá- Colombia

26/10/2015

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA.....	5
3. JUSTIFICACIÓN	6
4. OBJETIVOS.....	7
4.1. Objetivo General	7
4.2. Objetivos Específicos.....	7
5. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	8
6. MARCO LEGAL	9
6.1. Constitución Política de Colombia	9
6.2. Código Civil Colombiano	10
7. MARCO TEÓRICO	11
7.1. Misión	11
7.2. Visión	11
8. CONTRIBUCIÓN UNIVERSIDAD DE LA SALLE	12
9. DIAGNOSTICO E IDENTIFICACIÓN EXTERNA.....	13
9.1. Aspectos económicos	13
9.1.1. Acceso al crédito.....	13
9.1.2. Impacto del PIB.....	14
9.1.3. Índices de desempleo	14
9.1.4. Nivel de talento Humano	14
9.1.5. Niveles de ingreso en la población.....	14
9.1.6. Fluctuaciones en los precios	15
9.2. Sectores Socioeconómicos	15
9.2.1. Actividades económicas al interior de los hogares.....	15
9.2.2. Establecimientos económicos	17
9.2.3. Empleo	19
9.3. Factores socioculturales y ambientales	20
9.3.1. Sectores de interés	20
9.3.2. Mortalidad de la población	20
9.3.3. Expectativa de Vida	20

9.3.4.	Ahorro e Inversión	20
9.3.5.	Proyectos sociales	21
9.3.6.	Responsabilidad Social Empresarial	21
9.4.	Biofísicas del Territorio de la Fundación	21
9.4.1.	Barrio Alcázares	23
9.4.2.	Condiciones de Vida	24
9.4.3.	Sistemas Generales	27
9.4.3.1.	Estadísticas Educativas	27
9.4.3.2.	Sistema de Salud	29
9.4.3.3.	Fuerza de Trabajo	31
10.	DIAGNOSTICO E IDENTIFICACIÓN INTERNA	33
10.1.	Dimensión Administrativa y Financiera	33
10.1.1.	Estructura Organizacional	33
10.1.1.1.	Misión	34
10.1.1.2.	Visión	34
10.1.2.	Sistema de Procedimientos	34
10.1.3.	Sistema de Información	35
10.1.4.	Estados Financieros	35
10.1.5.	Presupuesto.....	35
10.1.6.	Fuentes de financiación	36
10.2.	Capacidad Organizacional	36
10.2.1.	Estrategia de liderazgo	36
10.2.2.	Fuentes de apoyo	36
10.2.3.	Políticas y programas	36
10.2.4.	Talento Humano	37
10.3.	Matriz Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (FODA)	37
11.	PLAN DE TRABAJO	38
11.1.	Qué queremos hacer?	38
11.2.	Por qué lo queremos hacer?.....	39
11.3.	Cómo lo vamos a hacer?.....	40
11.4.	Dónde lo voy a hacer?	40
11.5.	Cuánto dura lo que vamos a hacer?.....	40
11.6.	Cronograma de Actividades.....	41
12.	RESTRICCIONES CONTABLES.....	42

13.CONCEPTOS CONTABLES	43
13.1. Contabilidad	43
13.2. Normas básicas Contables	44
13.3. Normas técnicas Contables	45
13.4. Elementos de los Estados Financieros	46
13.5. Estados Financieros	47
13.6. Soportes Contables	48
13.7. Impuestos Nacionales y Municipales	49
14.REQUISITOS LEGALES DE LAS FACTURAS	51
15.MODELOS APLICABLES DE ESTADOS FINANCIEROS	52
16.FLUJOGRAMA CONTABLE	55
16.1. Procesos durante el periodo contable	55
16.1.1. Identificación de datos	55
16.1.2. Análisis de la transacción	55
16.1.3. Transferencia del diario al mayor	55
16.1.4. Balance de prueba	56
16.2. Término del periodo contable	56
17.CONVERGENCIA Y GRUPO NIIF	57
17.1. Requisitos para pertenecer al grupo	58
17.2. Cronograma de aplicación	59
18.PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	60
18.1. Proceso de reclutamiento y selección	60
18.1.1. Pasos para el proceso de reclutamiento y selección	61
18.1.1.1. Reclutamiento	61
18.1.1.2. Proceso de selección	62
18.1.1.3. Selección del candidato	63
18.2. Qué es un contrato de trabajo?	63
18.2.1. Tipos de contrato de trabajo	64
18.2.2. Causales de terminación del contrato	66
18.2.3. Indemnizaciones por terminación del contrato	75
19.SERVICIO AL CLIENTE	76
19.1. Importancia del servicio al cliente	76
19.1.1. Beneficios más tangibles de la calidad de Servicio al Cliente	77

19.1.2. Expectativas versus Percepción	78
19.1.2.1. Expectativas	78
19.1.2.2. Percepción	79
20. INFORME FINAL.....	81
20.1. Objetivo	81
20.2. Alcance.....	81
20.3. Cuerpo del documento	82
20.4. Conclusiones	84
20.5. Recomendaciones	84
21. REFERENCIAS	86
22. GLOSARIO	87
23. ANEXOS.....	88

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. DISTRIBUCIÓN DE LOS HOGARES CON Y SIN ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	15
FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS HOGARES CON Y SIN ACTIVIDAD ECONÓMICA.	16
FIGURA 3. HOGARES CON Y SIN ACTIVIDAD ECONÓMICA.	16
FIGURA 4. DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA.	17
FIGURA 5. NÚMERO Y DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA.	17
FIGURA 6. ESTABLECIMIENTOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA.	18
FIGURA 7. EXTENSIÓN Y TIPO DE SUELO SEGÚN LOCALIDAD.	22
FIGURA 8. DISTRIBUCIÓN DE HOGARES SEGÚN LOCALIDAD DE BOGOTÁ D.C.	25
FIGURA 9. HOGARES POBRES POR N.B.I.	26
FIGURA 10. PLANIFICACIÓN DE LA PEE DE LA LOCALIDAD.....	27
FIGURA 11. OFERTA EDUCATIVA OFICIAL POR LOCALIDAD.....	29
FIGURA 12. INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SALUD PÚBLICA Y PRIVADA.	30
FIGURA 13. INDICADOR DE ATENCIÓN EN LOS HOSPITALES DE BOGOTÁ.	31
FIGURA 14. INDICADOR DE FUERZA LABORAL, SEGÚN LOCALIDAD.....	32
FIGURA 15. CICLO ECONÓMICO.	56
FIGURA 16. CONVERGENCIA NIIF.	57
FIGURA 17. PROCESO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS.	60
FIGURA 18. BENEFICIOS SERVICIO AL CLIENTE.	77
FIGURA 19. PERCEPCIÓN DEL SERVICIO.	79
FIGURA 20. DESARROLLO DE ACTIVIDADES. ELABORACIÓN PROPIA.....	88
FIGURA 21. DESARROLLO DE ACTIVIDADES. ELABORACIÓN PROPIA.....	89
FIGURA 22. DESARROLLO DE ACTIVIDADES. ELABORACIÓN PROPIA.....	90
FIGURA 23. DESARROLLO DE ACTIVIDADES. ELABORACIÓN PROPIA.....	90

FIGURA 24. PÁGINA WEB FUNDACIÓN. 91

FIGURA 25. PÁGINA WEB FUNDACIÓN. 91

FIGURA 26. PÁGINA WEB FUNDACIÓN. 92

FIGURA 27. PÁGINA WEB FUNDACIÓN. 92

INTRODUCCIÓN

El presente informe desarrollará el proyecto de apoyo a la Fundación Camino a la Luz, dentro del programa liderado por el Banco Arquidiocesano de Alimentos, el cual busca articular esfuerzos para construir oportunidades que permitan a las comunidades crecer y generar mejoras en la calidad de vida de grupos vulnerables.

En este proceso de articulación se une al proyecto la Universidad de La Salle, permitiendo desde la academia ayudar en este engranaje entre el Banco de Alimentos y las comunidades, aportando el conocimiento de los estudiantes formados en sus aulas, con valores y conceptos claros, que servirán de guía en el desarrollo de las actividades que se realicen a lo largo de la gestión.

Para continuar con esta bella labor y con el fin de concluir el proceso formativo y profesional se pone al servicio de la Fundación o de la comunidad que ella representa, la iniciativa, el conocimiento y la disposición de los estudiantes que apoyen este programa, enfocados en diseñar una ayuda tecnológica y física que sea utilizada como herramienta para el correcto funcionamiento de esta organización para continuar así su expansión y posicionamiento.

Este proyecto permitirá a los estudiantes obtener un aporte positivo de la realidad que viven las comunidades, impactará la manera como se ve la vida desde una óptica diferente, brindando la oportunidad de crecer como personas, ser más sensibles y dejar un poco la indiferencia ante las personas que necesitan el apoyo como seres humanos. La experiencia de vida en la cual participaran les dará una visión mejorada como profesionales, de una manera más aterrizada y cómo pueden aportar los conocimientos adquiridos en la universidad y en sus empleos para la edificación de proyectos que sean duraderos en el tiempo.

Durante la gestión que se realice encontraran avances y sugerencias para aplicar a las diferentes situaciones que en la Fundación sirvan para mejorar sus procesos y así lograr que sea una organización más estructurada y que a futuro cuente con el apoyo de entidades privadas y públicas que encuentren en ella una maravillosa oportunidad de invertir en soluciones para una población desamparada en el mundo “los abuelitos”.

1. Planteamiento del Problema

Hace 15 años inicio la Fundación Camino a la Luz entidad sin ánimo de lucro, esta organización tiene como propósito servir a la comunidad a través del albergue a un grupo de personas de la tercera edad que necesitan del cuidado y bienestar propio de su edad, siendo estas personas dejadas allí por sus familias o personas que la fundadora ha encontrado abandonadas.

Durante el tiempo que lleva en actividad la fundación es reconocida dentro de la comunidad por su constancia y superación frente a las limitaciones que presenta, sin embargo en la administrativa y contables presenta debilidades en sus políticas, procedimientos y el adecuado manejo que debe tener la información. Por esta razón se debe orientar a la organización en el fortalecimiento de estas debilidades, en cuanto a procesos y deber ser del manejo en la administración contable y de personal por medio del aprendizaje adquirido de los estudiantes durante la etapa de formación en la Universidad de la Salle.

2. Formulación del problema

¿Qué procesos administrativos y contables deben implementarse para fortalecer el objeto social de la Fundación Camino a la Luz “Funcaluz”?

3. Justificación

Una de las problemáticas más importantes en Colombia son las comunidades vulnerables, estas son olvidadas constantemente por las entidades públicas o privadas, razón por la cual surgen en el país organizaciones sin ánimo de lucro que brindan apoyo a esta población por medio de diferentes programas y servicios.

Para ello los administradores de la fundación deben comprender que sin importar el tipo de organización esta debe contar con procesos formalmente constituidos.

Bajo la iniciativa de la fundadora de esta organización, varios adultos mayores se ven beneficiados, sin embargo, los esfuerzos que la fundación realiza no son suficientes para sostenerla en el largo plazo. Teniendo en cuenta esta problemática la Fundación requiere una estrategia de presentación que permita obtener financiamiento, con esta estrategia podrá presentarse ante las diferentes entidades que puedan brindar algún tipo de ayuda, representada en recursos económicos, capacitación, recreación, subsidios entre otros, todo esto con el fin de lograr la sostenibilidad de la misma en el mediano y largo plazo, haciendo que más adultos mayores se vean beneficiados.

El proyecto estará principalmente direccionado en potencializar los beneficios que la organización pueda brindarle a la sociedad en general, pero para ello debe formalizar sus procesos administrativos y contables,

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Fortalecer e Implementar los procesos contables y administrativos dentro de la fundación camino a la luz “Funcaluz” empleando el aprendizaje adquirido durante la etapa de formación en la Universidad de la Salle.

4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (DOFA) de la fundación.
- Brindar orientación en el proceso de contratación, teniendo en cuenta la planeación y el presupuesto asignado para la atracción de talento valioso que requiere la Fundación, formalizar este proceso basado en las normas laborales en Colombia.
- Establecer un proceso de servicio al cliente en la Fundación que le permita mostrar un valor agregado a las entidades que apoyan su labor y generar conciencia en el equipo de colaboradores la importancia de interiorizar y aplicar este proceso, buscando que a futuro se realice de manera genuina.
- Dar a conocer los modelos de los estados financieros que son aplicables a la fundación y los conceptos contables más utilizados en la operatividad de la organización.
- Informar los objetivos, alcances y normas básicas contables con el fin de que la fundación, tenga una perspectiva general de la importancia de los procesos, así como el cronograma de procesos para la conversión a normas internacionales de información financiera.

5. Tipo de Investigación

Existen diferentes tipos y están clasificados de acuerdo a al objetivo o propósito de la investigación entre las cuales están:

- Propósito o finalidad: pura, aplicada, profesional
- Conocimiento que se adquiere: exploratoria, descriptiva, explicativa.
- Utilización de medios para obtener datos: documental, de campo, experimental
- Acorde con el método: analítica, deductiva, histórica, comparativa

En este trabajo utilizaremos el tipo de investigación profesional que combina la investigación pura la cual tiene como propósito ampliar y profundizar las hipótesis, leyes y teorías que validen la información utilizada dentro de la investigación. Y la investigación aplicada que tiene como finalidad la aplicación de los conocimientos para el enriquecimiento de la investigación.

En conclusión la investigación profesional utiliza las ideas elaboradas en la investigación aplicada con el fin de resolver un problema singular y concreto, en el caso de la fundación camino a la luz son los problemas administrativos y contables que presenta actualmente.

6. Marco Legal

Las fundaciones en Colombia nacen como instituciones destinadas a satisfacer las distintas necesidades sociales básicas de la población como lo son la salud, vivienda, educación, alimentación, etc.

Las fundaciones son personas jurídicas sin ánimo de lucro las cuales siempre buscan cumplir con su objeto social el cual fue contemplado en el momento de su constitución.

En Colombia las fundaciones sin ánimo de lucro se rigen por el decreto 0427 de 1996 y están reguladas por los artículos 38, 39, 103 y 355 que determinan lo siguiente:

6.1. Constitución política de Colombia

Art. 38: “se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en la sociedad” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Art. 39: “los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Art. 103: “El estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles benéficas o de utilidad común no gubernamentales” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Art. 355: “El gobierno, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal podrá, con recursos de los respectivos presupuestos celebrar contratos con entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad con el fin de impulsar programas y actividades de interés público acordes con el plan nacional y los planes seccionales de desarrollo” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

6.2. Código Civil colombiano

Art. 86: “el domicilio de los establecimientos, corporaciones y asociaciones reconocidas por la ley, es el lugar donde está situada su administración o dirección, salvo lo que dispusieren sus estatutos o leyes especiales” (Codigo Civil Colombiano, ley 57 de 1887)

Art. 633: “DEFINICION DE PERSONA JURIDICA. Se llama persona jurídica, una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente” (Codigo Civil Colombiano, ley 57 de 1887)

Art. 634: “FUNDACIONES. No son personas jurídicas las fundaciones que no se hayan establecidos en virtud de una ley” (Codigo Civil Colombiano, ley 57 de 1887)

Art. 637: “PATRIMONIO DE LA CORPORACION. Lo que pertenece a una corporación, no pertenece ni en todo ni en parte a ninguno de los individuos que la componen; y recíprocamente, las deudas de una corporación no dan a nadie derecho para demandarlas en todo o parte, a ninguno de los individuos que componen la corporación, ni dan acción sobre los bienes propios de ellos, sino sobre los bienes de la corporación” (Codigo Civil Colombiano, ley 57 de 1887)

Art. 650: “NORMATIVIDAD DE LAS FUNDACIONES DE BENEFICIENCIA. Las fundaciones de beneficencia que hayan de administrarse por una colección de individuos, se regirán por los estatutos que el fundador les hubiere dictado; y si el fundador no hubiere manifestado su voluntad a este respecto, o sólo la hubiere manifestado incompletamente, será suplido este defecto por el presidente de la Unión” (Codigo Civil Colombiano, ley 57 de 1887)

Art. 652: “TERMINACION DE LAS FUNDACIONES. Las fundaciones perecen por la destrucción de los bienes destinados a su manutención” (Codigo Civil Colombiano, ley 57 de 1887)

7. Marco Teórico

El banco de alimentos de Bogotá nace para dar respuesta al urgente llamado que hace el papa Juan Pablo II a la humanidad en el año 2000.

“Es hora de una nueva imaginación de la caridad que promueva, no tanto y no solo la eficacia de las ayudas prestadas, si no la capacidad de hacernos cercanos y solidarios con quien sufre, para que el gesto de ayuda sea no una limosna humillante sino un compartir fraterno” (Wojtyla, 2000)

El Abaco es una ONG que entrega alimentos de manera equitativa a las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad a través de programas que incluyen la donación, el voluntariado y el desarrollo de proyectos. Esta labor la cumple desde el año 2001 en la calle 19 32 – 50, lugar en donde ha logrado entregar más de 100 mil toneladas de productos a 185 mil personas en situación de vulnerabilidad.

7.1. Misión

Unir la academia, el sector privado y público, con las organizaciones sin ánimo de lucro que atienden población vulnerable; recolectando, seleccionando y distribuyendo alimentos, bienes y servicios, donados o comprados, generando sinergias para entregarlos con responsabilidad y caridad, mejorando la calidad de vida de los beneficiarios.

7.2 Visión

Con un equipo humano competente y comprometido, seremos en el 2015 una fundación social autosustentable, líder en atención a población vulnerable brindando alimentos, nutrición, acompañamiento humano y social con caridad y responsabilidad, siendo un puente entre los que quieren servir y los que lo necesitan.

8. La contribución de la Universidad de la Salle

La universidad de la Salle está comprometida con el desarrollo de las comunidades y de las población más vulnerables del país, por tal motivo, ha decidido desarrollar proyectos y programas de la mano con el banco de alimentos en aras de satisfacer las necesidades y metas propuestas por parte de las fundaciones beneficiadas.

Por lo anteriormente expuesto, la Universidad crea el convenio académico denominado proyección social, en el cual por medio de sus estudiantes brinda asesoramiento, capacitación y acompañamiento en materia administrativa y contable con el fin de establecer que los procesos existentes dentro de las organizaciones sean más actualizados, competitivos, eficientes y generen valor agregado a las mismas.

Del mismo modo, la universidad busca que los estudiantes de las áreas administrativas y contables tengan la oportunidad de aplicar sus conocimientos adquiridos, de igual forma, se pretende incentivar la creatividad y la investigación técnica científica por parte de la comunidad estudiantil de la universidad.

Finalmente la universidad por medio de estos proyectos que desarrolla, busca brindar soluciones a los problemas sociales y económicos que afrontan las comunidades más desfavorecidas y marginadas del país.

9. Diagnostico e Identificación Externa

Se realizara un diagnostico tanto interno como externo de la Fundación Camino a la luz “Funcaluz” que tendrá como objetivo la identificación de las debilidades contables y administrativas para su posterior fortalecimiento.

En la elaboración del diagnóstico externo se describirán las distintas oportunidades y amenazas que existen actualmente alrededor de la Fundación Camino a luz y que puedan intervenir en la consecución de sus objetivos.

Para realizar el diagnostico se utilizará la identificación de algunos factores que aportan al desarrollo de los objetivos de la organización que sirven para dar claridad de los pasos que se deben seguir para potencializar las fortalezas de la Fundación y mejorar las cosas que aún no están bien definidas u organizadas.

9.1. Aspectos económicos

Es el elemento indispensable para visualizar el futuro y factor decisivo para la toma de decisiones que se deben tomar para el desarrollo financiero y administrativo dentro de la fundación.

Dentro de este factor existen variables que son fundamentales para su desarrollo y que son aplicables dependiendo del tipo de organización, esto dará un panorama más claro para saber con lo que cuenta.

9.1.1. Acceso al crédito

Comprende la capacidad que posee la organización para acceder a recursos de entidades del sector financiero, de tal forma que se puedan apalancar las operaciones del negocio y se puedan alcanzar los proyectos y fines propuestos.

9.1.2. Impacto del PIB

El PIB es un importante índice que permite medir el nivel y costo de vida con que cuenta las personas para su desarrollo, gracias a esta variable, es factible determinar precios y costos que deben reflejarse en los servicios brindados con respecto a la oferta y demanda del mercado y por supuesto siempre orientado a beneficiar a los sectores sociales más marginados

9.1.3. Índices de Desempleo

El controlar este índice es de gran importancia ya mejora el ciclo vital de vida de la población, por lo tanto, a un mejor nivel de desempleo, la economía produce más, hay más dinero en circulación, y se logra estimular la el ahorro y la inversión.

9.1.4. Nivel de talento humano

Es un factor que mide las competencias técnicas del capital humano representados conocimientos y habilidades técnicas que permiten a las personas ser líderes, crear programas, ideas y proyectos, así como aportar soluciones a los retos, desafíos y metas propuestas en la organización.

9.1.5. Niveles de ingresos en la población

Por medio de este indicador es posible identificar los sectores sociales más deprimidos y necesitados, para que de esta forma, se pueda otorgar un enfoque y un alcance al trabajo que ejerce la organización.

9.1.6. Fluctuaciones en los precios

Los precios están sujetos al comportamiento que presente la oferta y demanda del mercado. En donde el poder adquisitivo de los oferentes y demandantes del mercado tienen una influencia significativa en dichos rubros, lo cual establecerá el precio real de los productos en el mercado.

9.2. Sectores Socioeconómicos

En la localidad barrios unidos existen dos grandes formas de desarrollar actividades económicas:

9.2.1 Actividades económicas al interior de los hogares:

De acuerdo con los resultados del censo 2005 del DANE, el total de hogares particulares censados en Barrios Unidos corresponde a 61.258, de los cuales 2.351 (3.8%) tiene alguna actividad económica al interior de los hogares. (Secretaria Distrital de Planeacion, 2009)



Figura 1. Distribución de los hogares con y sin actividad económica (DANE, 2009)

UPZ	Con actividad económica	Sin actividad económica	Total
21 Los Andes	3,0%	97,0%	11.608
22 Doce de Octubre	3,9%	96,1%	26.116
98 Los Alcázares	4,1%	95,9%	22.654
103 Parque Salitre	4,4%	95,6%	880
Total Barrios Unidos	3,8%	96,2%	61.258

Figura 2. Distribución de los hogares con y sin actividad económica. (DANE, 2009)

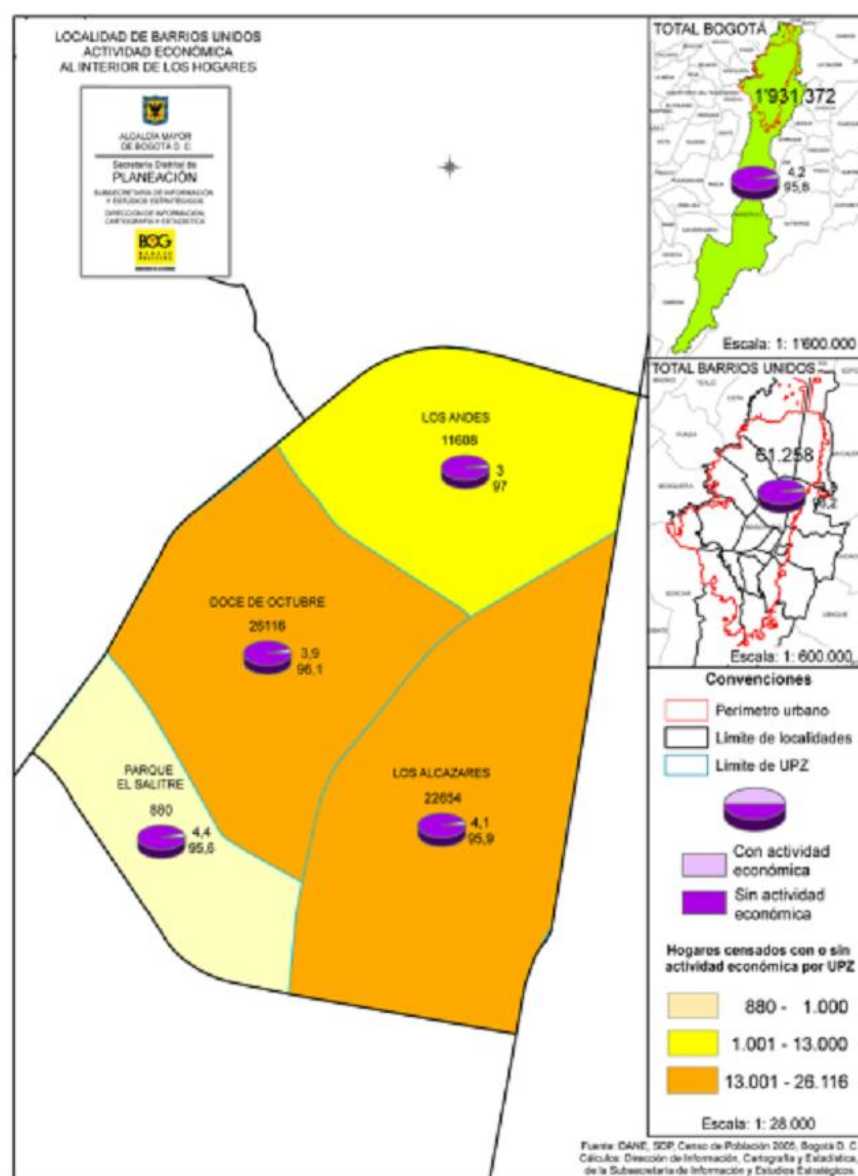


Figura 3. Hogares con y sin actividad económica. (DANE, 2009)

9.2.2. Establecimientos económicos

Por actividad económica, el sector comercio ocupa el primer lugar dentro de la localidad tiene 894 (12.2%) establecimientos ubicados en viviendas y 6.418 (87.8%) en unidades independientes, le sigue el sector servicios con 781 (14.5%) establecimientos ubicados en vivienda y 4.622 en unidades independientes. (Secretaria Distrital de Planeacion, 2009)

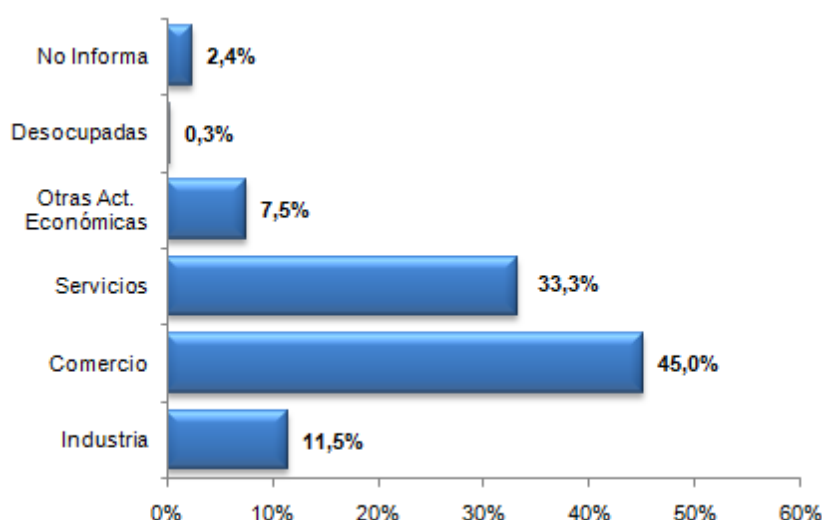


Figura 4. Distribución de los establecimientos según actividad económica. (DANE, 2009)

UPZ	Industria	%	Comercio	%	Servicios	%	Otras Act. Económicas	%	Desocupada	%	No Informa	%	Total
21 Los Andes	247	9,0%	1.024	37,2%	1.114	40,5%	229	8,3%	11	0,4%	126	4,6%	2.751
22 Doce De Octubre	517	12,6%	1.827	44,4%	1.254	30,5%	318	7,7%	20	0,5%	177	4,3%	4.113
98 Los Alcázares	1.078	11,7%	4.413	47,6%	2.977	32,2%	666	7,2%	14	0,2%	88	1,0%	9.236
103 Parque Salitre	22	15,7%	48	34,3%	58	41,4%	6	4,3%			6	4,3%	140
Total Barrios Unidos	1.864	11,5%	7.312	45,0%	5.403	33,3%	1.219	7,5%	45	0,3%	397	2,4%	16.240
Total Bogotá D.C.	36.706	10,2%	151.975	42,2%	130.707	36,3%	28.595	7,9%	2.848	0,8%	9.682	2,7%	360.513

Figura 5. Número y distribución de los establecimientos por actividad económica. (DANE, 2009)

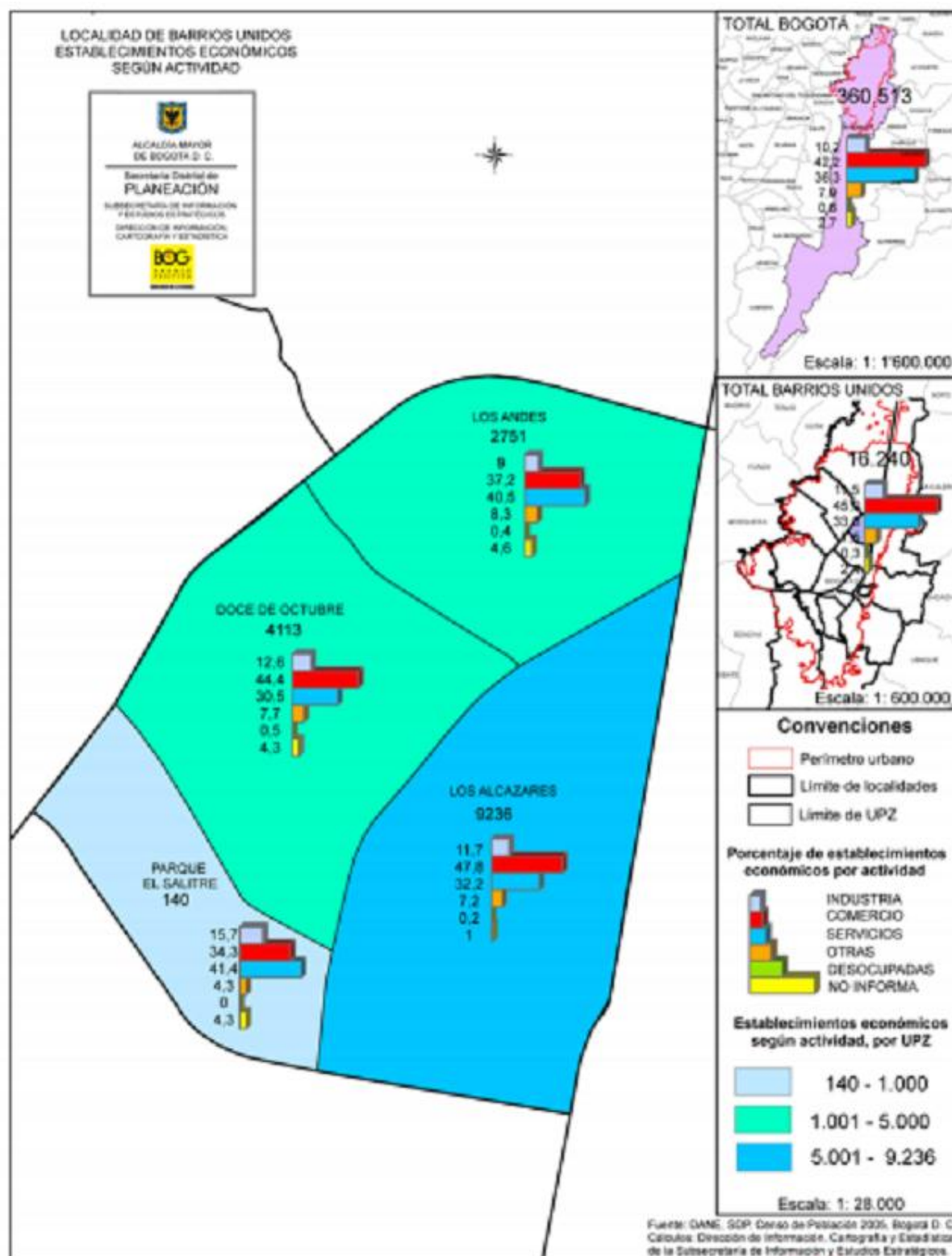


Figura 6. Establecimientos por actividad económica. (DANE, 2009)

9.2.3. Empleo

Según los resultados de las encuestas de calidad de vida Bogotá – ECVB 2007, la población en edad de trabajar – PET se define como la población de 12 años y mas en la zona urbana. La PET se clasifica en población ocupada, población desocupada y población inactiva. De acuerdo con los resultados de la encuesta de calidad de vida 2007 (planeación, 2009) la población en edad de trabajar de la localidad de barrios unidos es de 193.116, equivalente al 3.6% del total de Bogotá. (Secretaria Distrital de Planeacion, 2009)

Barrios unidos, población en edad de trabajar



De 100.625 personas ocupadas en Barrios Unidos, el 84% se encuentra vinculado de manera permanente, siendo la décima localidad con mayor porcentaje de población empleada de esta forma, mientras que el 14.9% es ocasional y el 1.1% de manera estacional. (Secretaria Distrital de Planeacion, 2009)

9.3. Factores socioculturales y ambientales

Dentro de factores más importantes que encontramos en estos espacios podemos encontrar:

9.3.1. Sectores de Interés

Comprende la identificación de los grupos y sectores más vulnerables que requieren una atención prioritaria por parte de la fundación.

9.3.2. Mortalidad de población

Es un factor que permite evaluar la calidad de vida en que vive la población y por lo tanto, contribuye a que la fundación pueda planear y concentrar su trabajo en las necesidades más prioritarias de la población.

9.3.3. Expectativa de vida

Mediante este indicador se mide el promedio de edad a la cual la población puede llegar a vivir, de tal forma que el trabajo que se realice se dedique a suplir las necesidades más críticas de la comunidad.

9.3.4. Ahorro e inversión

En nuestro país se ha mantenido la tendencia hacia el consumo, lo cual genera que la economía no crezca al nivel que se espera, puesto que para que haya desarrollo económico y humano es necesario que, debe existir ahorro e inversión.

9.3.5. Proyectos Sociales

Son los proyectos que la Fundación ha fijado dentro de objetivos institucionales gracias al apoyo de diversas entidades y grupos de personas de manera desinteresada, como ya se ha mencionado en anteriores ocasiones, este programa busca beneficiar a los sectores sociales más marginados del país, como es el adulto mayor.

9.3.6. Responsabilidad Social Empresarial

Más allá de que las organizaciones persigan como finalidad el lucro y los excedentes económicos, se debe evaluar el impacto que el objeto social del negocio genera a la comunidad y qué medidas se deben tomar para corregir y mitigar los perjuicios que pudiesen generarse, todas las organizaciones deben pensar, actuar y tomar decisiones con un sentido social y humano

9.4. Biofísicas del Territorio de la Fundación

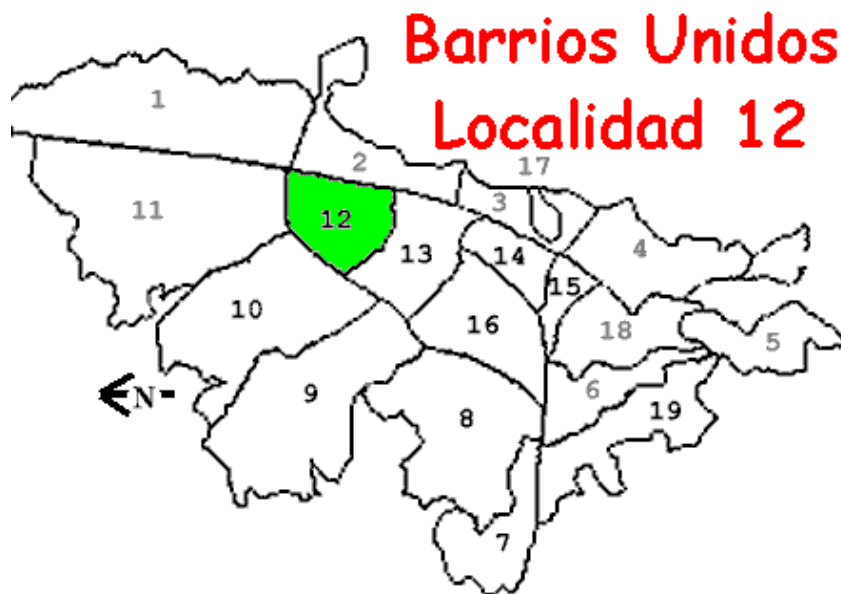
Razón Social:	Fundación Camino a la Luz “Funcaluz”
Sector de la actividad:	Actividades de otras asociaciones.
No empleados:	4 empleados.
Dirección:	Carrera 28 No. 74 A 26
Teléfono	5443336
E-mail:	Funcaluz@hotmail.com

La fundación camino a la luz se encuentra ubicada en el barrio Alcázares perteneciente a la localidad Barrios Unidos, se encuentra en la parte central del norte de la ciudad, partiendo de la intersección del eje de la calle 100 con el eje de la autopista al norte, por este en dirección sur hasta la intersección con el eje de la calle 63, por este hasta la intersección con el eje de la carrera 68 y por este y su prolongación con el eje de la autopista al norte, punto de partida, limita al occidente con la avenida carrera 68, que la separa de la localidad de Engativá; al sur con la calle 63, que la separa de la localidad de Teusaquillo, al norte con la calle 100 que la separa de la localidad de suba y al oriente con la avenida caracas, que la separa de la localidad de Chapinero.

En la siguiente gráfica se observa lo siguiente: barrios unidos tiene una extensión total de 1.190 hectáreas, todas ellas en el área urbana; de estas, 138 corresponden a suelo protegido. Esta localidad no tiene suelo rural y es la quinta localidad con menor extensión del distrito. (Secretaria Distrital de Planeacion, 2009)

Localidad	Área Total Ha ¹	Área urbana			Área rural		
		Suelo urbano	Áreas protegidas	Total	Suelo rural	Áreas protegidas	Total
1 Usaquén	6.532	3.431	376	3.807		2.724	2.724
2 Chapinero	3.816	1.210	106	1.316		2.500	2.500
3 Santa Fe	4.517	625	72	697		3.820	3.820
4 San Cristóbal	4.910	1.442	206	1.648		3.262	3.262
5 Usme	21.507	2.037	992	3.029	9.464	9.013	18.477
6 Tunjuelito	987	706	281	987			
7 Bosa	2.394	1.885	508	2.394			
8 Kennedy	3.859	3.470	389	3.859			
9 Fontibón	3.327	2.998	329	3.327			
10 Engativá	3.588	2.917	671	3.588			
11 Suba	10.056	5.712	559	6.271	2.875	910	3.785
12 Barrios Unidos	1.190	1.052	138	1.190			
13 Teusaquillo	1.419	1.269	150	1.419			
14 Los Mártires	651	641	10	651			
15 Antonio Nariño	488	472	16	488			
16 Puente Aranda	1.731	1.683	48	1.731			
17 La Candelaria	206	203	3	206			
18 Rafael Uribe Uribe	1.388	1.250	138	1.388			
19 Ciudad Bolívar	12.999	2.799	591	3.391	6.119	3.489	9.608
20 Sumapaz	78.095				31.524	46.571	78.095
Total	163.659	35.804	5.584	41.388	49.982	72.289	122.271

Figura 7. Extensión y tipo de suelo según localidad. (DANE, 2009)



9.4.1. Barrio Alcázares

La localidad se distingue por ser un importante epicentro comercial y de servicios, sobresale la actividad industrial de pequeño y mediano alcance en diversas áreas, como la elaboración de muebles, litografías, almacenes de calzado de compras y venta de repuestos para automóviles y talleres para la reparación de estos. (Distrito, 2013)

Las actividades tienden a generar problemas de carácter ambiental y social, debido a los cambios de uso de, degradación e invasión del espacio público, las actividades ilícitas y clandestinas como los “deshuesadoras” de carro y la prostitución, en todas las edades son otros problemas que caracterizan a la localidad. (Hacienda, 2004)

La localidad se puede dividir en dos sectores uno residencial y otro comercial, este último se extiende a lo largo de las vías principales en barrios como el siete de agosto, san Fernando y doce de octubre, también es importante mencionar que zonas como el barrio los Alcázares existe un gran número de viviendas del tipo residencial. (Hacienda, 2004)

9.4.2. Condiciones de vida

El índice de condiciones de vida (ICV) (Vida, 2007) mide el estándar de vida mediante la combinación de variables de capital humano con variables de acceso potencial a bienes físicos y con variables que describen la composición del hogar, este índice asigna a cada hogar un puntaje que varía entre 0 y 100 aumentando cuando mejoran las condiciones de vida del hogar, es decir que a mayor puntaje mejores son las condiciones de vida de la población analizada. (Planeacion, 2007)

Según la encuesta de calidad de vida se puede concluir que en la localidad de barrios unidos las necesidades básicas insatisfechas (NBI) que son definidas por medio de indicadores como: (Planeacion, 2007)

- a) Viviendas inadecuadas
- b) Hacinamiento crítico
- c) Servicios inadecuados
- d) Alta dependencia económica
- e) Inasistencia escolar

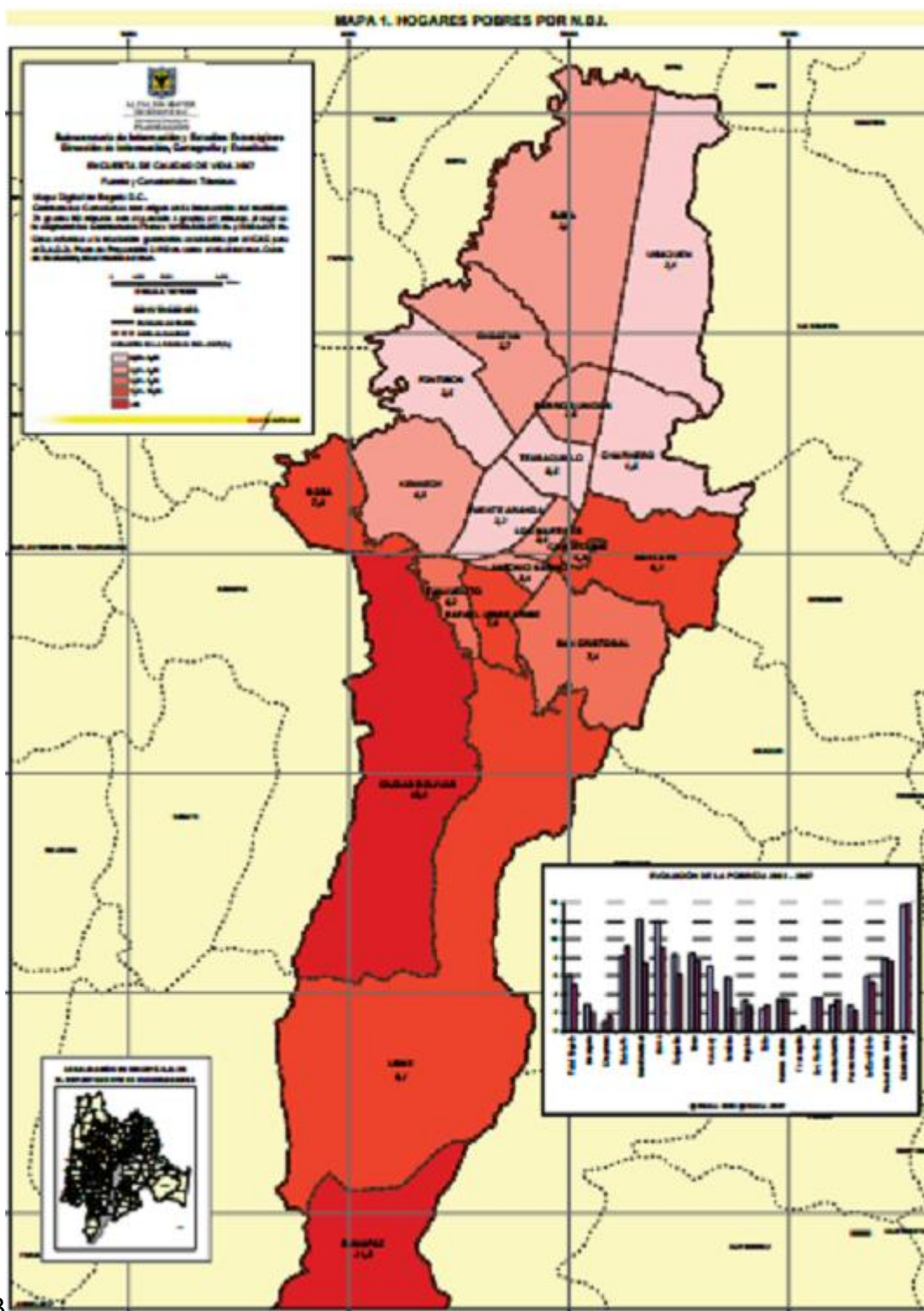
De acuerdo con la encuesta, se encontró que el 3.5% de los hogares ubicados en la localidad barrios unidos se consideran en pobreza por NBI. De acuerdo con los factores que determinan en NBI, el 0,5% de los hogares habitan viviendas cuyas condiciones son inadecuadas, 2.0% viven en condiciones de hacinamiento crítico en 0.4% hay inasistencia escolar y en 0.7% hay condiciones de alta dependencia económica. (Planeacion, 2007)

LOCALIDADES	Hogares	Hogares con vivienda inadecuada		Hogares con servicios inadecuados		Hogares con hacinamiento crítico		Hogares con inasistencia escolar		Hogares con alta dependencia económica		Hogares pobres por NBI (Una o más NBI)		Hogares en miseria por NBI (Dos o más NBI)	
		TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Total Bogotá	1.978.528	13.832	0,7	4.635	0,2	52.154	2,6	8.934	0,5	30.824	1,6	98.276	5,0	10.679	0,5
Usaquén	137.979	5	0,0	115	0,1	2.240	1,6	10	0,0	630	0,5	2.889	2,1	111	0,1
Chapinero	50.351	125	0,2	117	0,2	444	0,9	58	0,1	160	0,3	828	1,6	75	0,1
Santa Fe	30.274	587	1,9	224	0,7	1.568	5,2	251	0,8	958	3,2	2.774	9,2	760	2,5
San Cristóbal	108.331	1.087	1,0	452	0,4	3.882	3,6	741	0,7	2.932	2,7	7.966	7,4	962	0,9
Usme	77.292	1.252	1,6	342	0,4	3.575	4,6	289	0,4	2.358	3,1	7.006	9,1	810	1,0
Tunjuelito	50.302	481	1,0	0	0,0	1.882	3,7	45	0,1	832	1,7	3.100	6,2	139	0,3
Bosa	137.351	1.170	0,9	622	0,5	6.049	4,4	646	0,5	2.571	1,9	10.424	7,6	418	0,3
Kennedy	263.661	1.649	0,6	603	0,2	4.812	1,8	1.026	0,4	4.834	1,8	11.277	4,3	1.647	0,6
Fontibón	91.798	0	0,0	286	0,3	1.061	1,2	214	0,2	778	0,8	2.339	2,5	0	0,0
Engativá	241.964	293	0,1	0	0,0	3.573	1,5	1.184	0,5	1.736	0,7	6.617	2,7	170	0,1
Suba	287.783	908	0,3	440	0,2	3.882	1,3	1.011	0,4	2.274	0,8	8.141	2,8	374	0,1
Barrios Unidos	68.494	309	0,5	0	0,0	1.347	2,0	298	0,4	470	0,7	2.424	3,5	0	0,0
Teusaquillo	48.537	0	0,0	71	0,1	89	0,2	0	0,0	70	0,1	230	0,5	0	0,0
Los Mártires	26.893	142	0,5	20	0,1	497	1,8	112	0,4	218	0,8	969	3,6	20	0,1
Antonio Nariño	30.499	23	0,1	77	0,3	611	2,0	103	0,3	240	0,8	1.041	3,4	13	0,0
Puente Aranda	70.670	41	0,1	0	0,0	868	1,2	271	0,4	505	0,7	1.535	2,2	151	0,2
La Candelaria	7.820	9	0,1	26	0,3	285	3,6	17	0,2	112	1,4	412	5,3	38	0,5
Rafael Uribe Uribe	101.815	959	0,9	282	0,3	4.307	4,2	111	0,1	2.449	2,4	7.753	7,6	355	0,3
Ciudad Bolívar	145.353	4.736	3,3	958	0,7	11.070	7,6	2.542	1,7	6.535	4,5	20.260	13,9	4.595	3,2
Sumapaz	1.362	55	4,0	0	0,0	112	8,2	3	0,2	162	11,9	290	21,3	41	3,0
Total Bogotá sin Sumapaz	1.977.166	13.776	0,7	4.635	0,2	52.042	2,6	8.931	0,5	30.663	1,6	97.986	5,0	10.638	0,5

Fuente: DANE - SDP, Encuesta Calidad de Vida Bogotá 2007

Procesamiento: SDP, Dirección de Información, Cartografía y Estadística

Figura 8. Distribución de hogares según localidad de Bogotá D.C. (DANE, Encuesta calidad de vida, 2007)



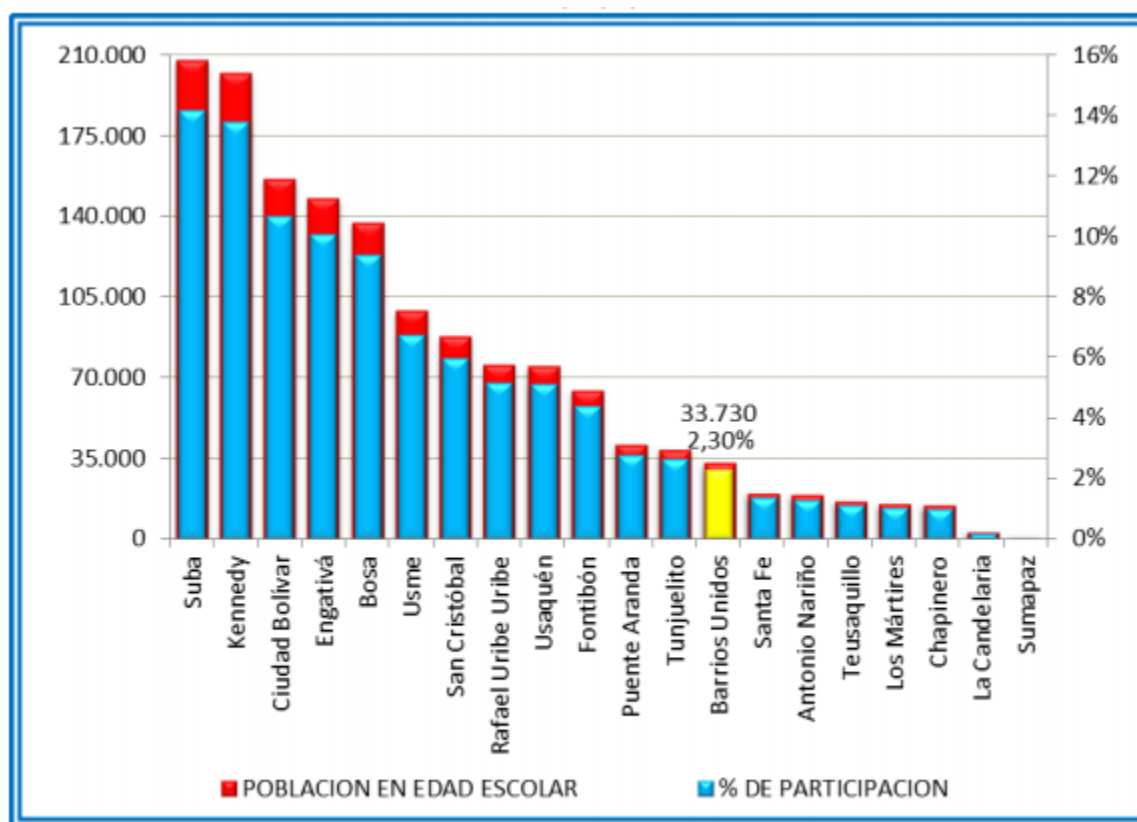
B

Figura 9. Hogares pobres por N.B.I. (DANE, Encuesta calidad de vida, 2007)

9.4.3. Sistemas generales

9.4.3.1. Estadísticas educativas

El promedio de escolaridad de la localidad para persona de 5 años o más fue de 10.9 años en 2011, sin embargo se cuenta con una tasa de analfabetismo del 1.3%. Para hombres la tasa es 1.2% y para mujeres es del 1.4%. Comparado con Bogotá D.C. la tasa está 0.3 puntos por debajo. (Distrito, 2013)



Fuente: Proyecciones de Población DANE – SDP.
Elaboración y cálculos: Oficina Asesora de Planeación – Grupo de Análisis y Estadística.

Figura 10. Planificación de la PEE de la localidad. (DANE, Encuesta calidad de vida, 2007)

La oferta educativa del sector oficial ofrecidos en los colegios distritales, colegios en concesión y en los colegios privados en contrato, con la cual se garantiza la continuidad de los estudiantes antiguos y se busca atender la demanda de estudiantes nuevos. (Distrito, 2013)

El distrito ha realizado importantes esfuerzos para ampliar la oferta educativa oficial buscando mayores y mejores oportunidades para que los niños, niñas y jóvenes de la ciudad accedan y permanezcan en el sistema educativo. (Distrito, 2013)

Durante los últimos años la oferta educativa oficial para atender la demanda, en términos de creación de nuevos cupos, se ha dado mediante las siguientes estrategias: (Distrito, 2013)

- Construcción de nuevos colegios
- Ampliación y mejoramiento de la infraestructura de los colegios distritales.
- Optimización de la capacidad instalada en colegios distritales
- Arrendamientos
- Contratos con colegios privados a través de subsidios a la demanda
- Colegios distritales en concesión

La oferta educativa oficial de la localidad fue 18.250 en 2013. Por su parte la oferta educativa de la localidad presento el 1.86% del total de la ciudad. (Distrito, 2013)

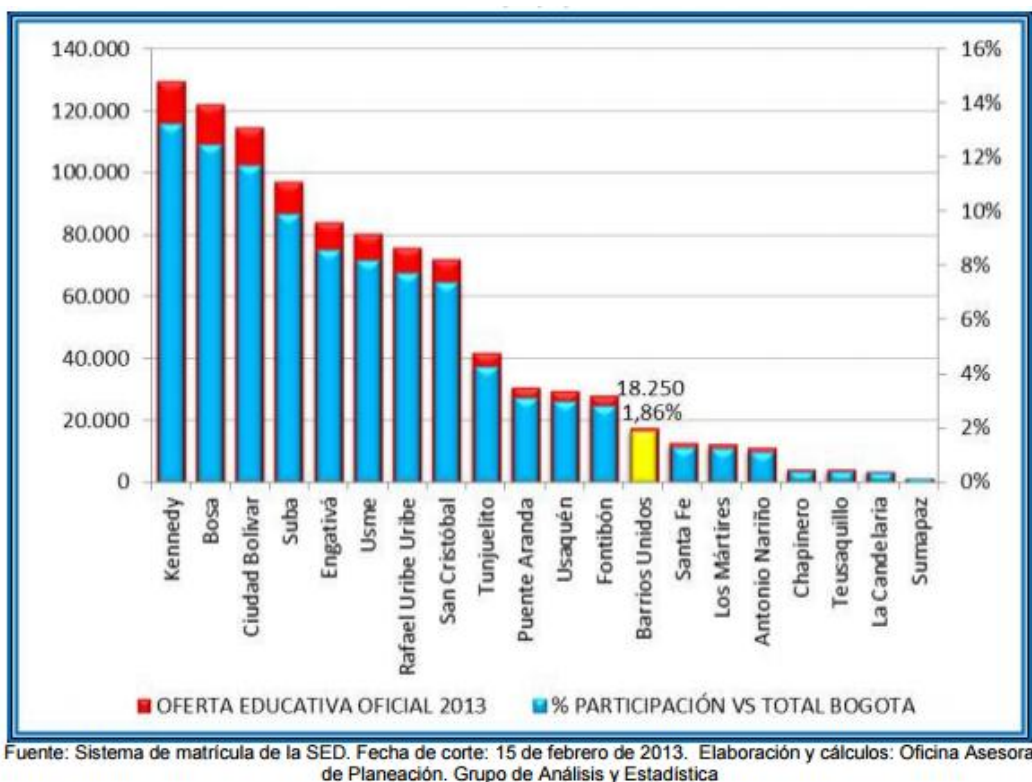


Figura 11. Oferta educativa oficial por localidad. (Bogotá, 2013)

9.4.3.2. Sistema de salud

La localidad cuenta con 4 instituciones públicas prestadoras de servicio de salud (IPS) de primer nivel de atención, adscritas a la secretaria de salud, de las cuales tres son unidades primarias de atención en salud (UPAS) y un centro de atención médica inmediata (CAMI), en la localidad también se localizan 357 instituciones privadas prestadoras de servicio de salud que corresponden a laboratorios, consultorios médicos, odontológicos y centros de salud. (Hacienda, 2004)

UPZ	Upas	Camis	Instituciones privadas
Los Andes	1	-	100
Doce de Octubre	1	-	54
Los Alcázares	1	1	199
Parque El Salitre	-	-	4
Total	3	1	357

Fuente: SDS y DAPD, Subdirección de Desarrollo Social. Bogotá, D.C.

Figura 12. Instituciones prestadoras de salud pública y privada. (Secretaría Distrital de Planeación, 2009)

La localidad no presenta un estado nutricional crítico, comparada con localidades como Usme, san Cristóbal o ciudad bolívar, sin embargo la tasa de desnutrición crónica supera el promedio distrital especialmente en los niños. (Hacienda, 2004)

Entre los hospitales de nivel I, con los que cuenta la localidad se encuentra el hospital de chapinero ESE que a través del acuerdo 11 de 2000 del concejo de Bogotá fusiono el hospital de chapinero con el hospital Juan XXIII, que se encontraba ubicado dentro de los límites de la localidad de barrios unidos. (Hacienda, 2004)

El hospital de chapinero cuenta con 13 camas equivalentes al 6.0% del total de camas de los hospitales de nivel I en el distrito 19 consultorios, 18 de ellos ambulatorios y uno de urgencias y se constituye como el tercer hospital de este nivel con menor número de consultorios ambulatorios superando a los hospitales de Suba y Nazaret, el hospital de chapinero también cuenta con una sala de partos y una sala de cirugía. (Hacienda, 2004)

ESE*	Camas de hospitalización	Consultorios			Salas			
		Ambulat.	Urgencias	Total	Cirugía	Partos	Quemados	Unidades odontológ.
Suba	39	16	4	20	0	3	0	16
Fusión Chapinero	13	18	1	19	1	1	0	13
Usaquén	-	20	0	20	0	1	0	11
Fusión Rafael Uribe	15	55	6	61	0	2	0	26
Usme	20	36	6	42	1	2	0	13
Vistahermosa	49	60	4	64	0	4	0	15
Nazareth	6	6	2	8	0	2	0	3
Sur	28	45	6	51	1	2	0	36
Paulo VI Bosa	32	29	10	39	0	1	0	22
San Cristóbal	12	38	1	39	0	1	0	16
Subtotal Bogotá	214	323	40	363	3	19	0	171

* Empresa Social del Estado.

Nota: a 2002 no se encontró información disponible para las ESE de Kennedy y San Jorge.

Fuente: SDS, Dirección Seccional de Salud Pública de Bogotá, D.C., 2002.

Figura 13. Indicador de atención en los hospitales de Bogotá. (Secretaría Distrital de Planeación, 2009)

9.4.3.3. Fuerza de trabajo

En Bogotá la fuerza laboral la conforman 5.828.578 personas, representando el 82.85% de la población total, de estas personas 2.776.976 manifestaron haber utilizado la mayor parte de su tiempo trabajando, mientras que 233.787 informaron haberse dedicado a buscar trabajo lo cual corresponde al 7.8% de la fuerza laboral. (Planeación, 2007)

Las localidades con más altos porcentajes de personas que estuvieron la mayor parte trabajando fueron las localidades de chapinero, los mártires y barrios unidos todas con valores por encima del promedio de la ciudad y la localidades con menos porcentajes son Sumapàz, ciudad bolívar, Rafael Uribe Uribe, Antonio Nariño, Tunjuelito y san Cristóbal. (Planeación, 2007)

De acuerdo con la variable, el mayor número de ocupados corresponde a los hombres esta situación se muestra particularmente más significativa en la localidad del Sumapaz, donde la relación hombres que trabajan es casi 7 veces mayor con la proporción mujeres que trabajan.

LOCALIDAD	Población en edad de trabajar (PET)	Población Económicamente Activa (PEA)	Tasa Global de Participación (TGP)	Ocupados	Tasa de Ocupación (TO)	Desocupados	Tasa de Desempleo (TD)
Total Bogotá	5.828.578	3.006.763	51,59	2.772.976	47,58	233.787	7,78
Usaquén	371.698	185.990	50,04	175.729	47,28	10.261	5,52
Chapinero	110.691	63.440	57,31	61.112	55,21	2.328	3,67
Santafé	79.777	41.896	52,52	37.543	47,06	4.352	10,39
San Cristóbal	326.921	164.254	50,24	153.196	46,86	11.058	6,73
Usme	247.247	128.885	52,13	117.215	47,41	11.670	9,05
Tunjuelito	150.666	73.848	49,01	67.948	45,10	5.901	7,99
Bosa	434.286	224.204	51,63	206.739	47,60	17.465	7,79
Kennedy	803.990	420.975	52,36	389.253	48,42	31.723	7,54
Fontibón	266.406	138.870	52,13	130.632	49,03	8.238	5,93
Engativá	697.701	366.709	52,56	334.658	47,97	32.051	8,74
Suba	818.262	437.319	53,44	408.105	49,87	29.214	6,68
Barrios Unidos	200.429	107.459	53,61	100.625	50,20	6.834	6,36
Teusaquillo	125.707	66.081	52,57	62.484	49,71	3.597	5,44
Los Mártires	81.045	44.184	54,52	40.728	50,25	3.456	7,82
Antonio Nariño	99.849	48.364	48,44	44.241	44,31	4.123	8,52
Puente Aranda	214.298	110.960	51,78	102.592	47,87	8.368	7,54
La Candelaria	19.300	10.036	52,00	9.173	47,53	863	8,59
Rafael Uribe Uribe	310.100	147.717	47,64	132.286	42,66	15.430	10,45
Ciudad Bolívar	465.697	224.394	48,18	197.601	42,43	26.793	11,94
Sumapaz	4.509	1.177	26,11	1.116	24,75	62	5,22
Total Bogotá sin Sumapaz	5.824.069	3.005.586	51,61	2.771.861	47,59	233.725	7,78

Fuente: DANE - SDE Encuesta Calidad de Vida Bogotá 2007
 Procesamiento: SDE Dirección de Información, Cartografía y Estadística

Figura 14. Indicador de fuerza laboral, según localidad. (Secretaría Distrital de Planeación, 2009)

10. DIAGNOSTICO E IDENTIFICACION INTERNA

Dentro de la evaluación interna de la Fundación se analizaran las debilidades y fortalezas que giran en torno al desarrollo de su actividad social, teniendo siempre en cuenta su parte administrativa y financiera, esta busca establecer objetivos a largo, mediano y corto plazo para definir las estrategias de gestión que se deben seguir para el mejoramiento de la administración.

En el proceso administrativo se debe tener control que debe preservar la organización dentro de los límites establecidos, validando así que la organización esté llevando a cabo los procesos y sus actividades de acuerdo a los objetivos establecidos, para tal fin, se debe ejercer una labor de acompañamiento continuo y por supuesto un monitoreo e indicadores de gestión que revelen el grado de eficacia y eficiencia del trabajo propuesto. El obtener retroalimentación de los procesos de control permitirá identificar nuevas necesidades que se deberán ir ajustando a medida que aparezcan logrando el mejoramiento continuo.

10.1. Dimensión Administrativa y Financiera.

10.1.1. Estructura Organizacional

La organización no cuenta en la actualidad con una estructura organizativa eficiente, ya que no se ha evidenciado la existencia de un organigrama, además de eso, no cuenta con unos niveles de jerarquización claros, por tal razón, no existe un orden en la segregación de funciones, a su vez, no se evidencia la existencia de manuales de funciones establecidas, del mismo modo, no se observó una descripción detallada de las actividades y requisitos requeridas para poder desarrollar y ejercer los cargos específicos en la organización

10.1.1.1 Reseña

La Fundación Camino a la Luz “FUNCALUZ” es una entidad sin ánimo de lucro, creada en el año 2000 con sede principal en la ciudad de Bogotá. Esta se ha propuesto como prioridad trabajar en comunidad, servir a las personas más necesitadas, con programas especiales, ha enfocado su atención a beneficiar personas mayores, madres cabeza de hogar y general a personas de escasos recursos dentro y fuera de la ciudad.

10.1.1.2. Misión

Albergar en una forma digna, confortable y proporcionar la atención requerida, brindándoles un cuidado integral y de alta calidad humana, llenándolos de amor fraternal, paz y tranquilidad que les servirá para su bienestar emocional, ya que nuestro objetivo es proteger y unir hogares desintegrados.

10.1.1.3. Visión

Teniendo en cuenta la problemática social del abandono de la persona mayor, por la cual está atravesando nuestro país, nos proyectamos unidos para apoyar, ayudar y resolver en lo posible la situación que ellas viven actualmente; las cuales son carentes de afecto y desplazadas de su núcleo familiar, siendo relegadas a un segundo plano dentro de la sociedad.

10.1.2. Sistema de procedimientos

En la actualidad la organización no cuenta con manual claro y preciso de funciones que regule y controle las diversas áreas de esta, por lo que muchas de procesos y labores se ejecutan de manera rudimentaria

10.1.3. Sistema de Información

La organización cuenta con un sistema físico de archivo, con el objetivo de atender los requerimientos de usuario, dicha estructura no se encuentra ordenada, lo cual genera fallas y problemas en la comunicación interna de la entidad. Tampoco cuenta con un sistema organizado para administración de soportes contables o información del personal que permita una oportuna respuesta ante cualquier solicitud de un ente regulatorio.

10.1.4. Estados Financieros

Los informes financieros son preparados por un profesional ajeno a la organización, ya que esta no cuenta con el personal idóneo para tal labor, del mismo modo, se evidencia muchas falencias en el control de los soportes e información contable, lo cual hacia el futuro puede generar problemas y acarrear sanciones antes las entidades de control y fiscalización.

No existe soporte de estados financieros de los últimos años, esta información a la presente fecha se encuentran desactualizado, el conocimiento de esta información que recuerdan es del año 2004 razón por la cual no existe soporte de gestión contable alguna en la actualidad.

10.1.5. Presupuesto

La organización no realiza una planeación de presupuesto y asignación de los recursos, la administración de los ingresos se hace en el día a día con el pago de los gastos prioritarios que tenga la Fundación. Sus recursos provienen del objeto social por medio de los aportes que hacen los familiares de algunas de las personas que hacen parte del programa de cuidado de estos adultos mayores.

10.1.6. Fuentes de financiación

Las principales fuentes de recursos que recibe la entidad provienen de las cuotas de sostenimiento que aporten los beneficiarios que acceden a los servicios de la organización

10.2. Capacidad organizacional

10.2.1. Estrategia de Liderazgo

De acuerdo a diagnósticos y pruebas preliminares, se evidenció que en la Fundación existe una carencia de sistemas de gestión y de estrategias que contribuyan a que el talento humano dentro de la organización emerja, todos esto puede ser posible por medio de programas de formación, talleres prácticos, actividades de esparcimiento y lúdicas, del mismo modo se hace importante establecer contactos con otras organizaciones para dar a conocer los proyectos y obtener fuentes de apoyo.

10.2.2. Fuentes de apoyo

La organización en la actualidad no ha suscrito proyectos y programas que permita a afianzar y expandir sus planes, no se cuenta con apoyo de entes externos, por lo que la única fuente de financiamiento lo constituyen los aportes que realizan los afiliados, todo esto, hace necesario que se diseñen proyectos e iniciativas y sean presentadas a la administración distrital con el ánimo de obtener un aval o un patrocinio.

10.2.3. Políticas y programas

La organización no posee un nivel de conocimiento suficiente sobre el manejo de políticas públicas que oriente un tratamiento adecuado para los adultos mayores que

acuden a la misma, por tal razón, se insiste en la necesidad de asistir y participar activamente en actividades desarrolladas por los consejos distritales que encaminen de una mejor forma el trabajo que se viene desarrollando.

10.2.4. Talento Humano

En la organización no existe una definición y descripción clara sobre los cargos existentes, del mismo modo, no existen manuales en los que se reglamente los procesos de selección y vinculación del personal, no se evidencia los reglamentos internos de trabajo ni sistemas de evaluación de desempeño que identifiquen y mejoren las debilidades de los equipos de trabajo

10.3. Matriz Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (FODA)

Fortalezas	Oportunidades
<p>Conocimiento y experiencia de sus gestores en el desarrollo de programa sociales del estado.</p> <p>Seguimiento constante a los usuarios y su desarrollo dentro de la unidad de atención.</p>	<p>Crecimiento demográfico de personas mayores en el distrito</p> <p>Búsqueda de nuevas fuentes de financiamiento</p>
Debilidades	Amenazas
<p>No posee una estructura organizacional claramente identificada.</p> <p>Inexistencia de soportes, libros, sistemas de contabilidad y de los procesos básicos administrativos.</p>	<p>Sanciones ante el incumplimiento de la fundación para las entidades de control y vigilancia.</p> <p>Deserción al programa de los beneficiarios</p>

La matriz FODA se implementó con el fin de dar seguimiento a los aspectos que afectan directamente e indirectamente a la fundación camino a la luz “Funcaluz”, y así mejorar al cumplimiento de su objeto social.

La no existencia de procesos administrativos y contables puede generar multas y sanciones ante las distintas entidades de control plenamente establecidas en las normas colombianas,

A través de la implementación y elaboración de manuales administrativos y contables se generara confianza a los entes estatales y diferentes ONG para la inversión de recursos.

La matriz FODA permitiría conocer las falencias y aspectos positivos con el fin de priorizar y desarrollar procesos mejoramiento o estrategias de cambio para el sostenimiento continuo de la fundación.

11. PLAN DE TRABAJO

11.1. ¿Qué queremos hacer?

- 11.1.1. Diseñar un diagnostico organizacional de la Fundación Camino a la Luz que permita identificar las debilidades y fortalezas que presenta actualmente en la parte administrativa y contable.
- 11.1.2. Informar los objetivos, alcances y normas básicas contables con el fin de que la fundación, tenga una perspectiva general de la importancia de los procesos, para que su sostenimiento financiero sea permanente.
- 11.1.3. En la parte administrativa diseñar los procesos administrativos esenciales para la contratación del personal, definir junto con la

gerente de la Fundación la estructura de este formato de contratación y así tener una carpeta organizada por empleado.

11.1.4. Dar a conocer los principales modelos de los estados financieros que son aplicables a la fundación teniendo en cuenta su objeto social, los cuales permiten conocer el estado económico real de una organización.

11.1.5. Informar los requisitos legales de las facturas, los principales términos contables y cronograma de procesos para la conversión a normas internacionales de información financiera.

11.1.6. Proponer un proceso de calidad de servicio al cliente que establezcan en la Fundación y les permita tener

11.2. ¿Por qué lo queremos hacer?

Por motivos académicos se realiza este proyecto con el fin de poder plasmar los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación como administrador de empresas y contador público.

Todas las entidades sin importar si son públicas o privadas deben contar con una clara estructura contable y administrativa con la cual desarrollara su objeto social y puedan garantizar su funcionamiento permanente, ser catalogada como una entidad sin ánimo de lucro no la excluye de tener una excelente gestión de los recursos financieros y administrativo que hacen parte de ella.

En la parte contable se debe satisfacer las necesidades de la organización a través de la medición, la evaluación, el análisis e interpretación de la información contable para la toma de decisiones acerca de la fundación camino a la luz.

La parte administrativa dentro de una organización es esencial para su funcionamiento ya que describe entre muchos otros aspectos la planeación, la ejecución, la dirección y el control dentro de la fundación.

11.3. ¿Cómo lo vamos hacer?

A través de la capacitación y entrega de la información necesaria que les permita implementar procesos administrativos y contables que sean útiles y eficientes ante las debilidades detectadas dentro de la organización.

Estas capacitaciones serán dirigidas a las personas encargadas del diligenciamiento y control de la información dentro de la fundación.

Para realizar esta labor se realizaran visitas a la fundación y desarrollo de soluciones para el cumplimiento del objetivo en un total de 60 horas.

11.4. ¿Dónde lo voy hacer?

Realizando trabajo de campo en la fundación camino a la luz ·FUNCALUZ”.

11.5. ¿Cuánto dura lo que vamos a hacer?

Se ha definido el cronograma de actividades sobre el cual trabajaremos en las diferentes áreas para desarrollar el proyecto de manera conjunta, esto lo realizaremos desde el mes de abril hasta agosto de 2015.

12. Restricciones Contables

Se evidencia que la organización no dispone de los recursos necesarios para adquirir un sistema contable o financiero, por lo tanto se observa que no cuenta con información financiera, siendo la base fundamental de toma de decisiones gerenciales.

Los soportes contables no cuentan con el control, cuidado y almacenamiento que deberían tener, porque estos son las bases para la elaboración de los estados financieros.

La fundación es regida bajo un régimen tributario especial y debe cumplir con los distintas obligaciones como contribuyente como es el caso de retención en la fuente a título de renta y a título de IVA, pero se evidencia no cumple con estas obligaciones lo podría generarle multas y sanciones.

La falta de personal adecuado que acompañado a la falta de conocimiento contable genera que no existan principios éticos relacionados con la aplicación del ejercicio de la contaduría pública.

Al no contar con información integra que permita desarrollar el trabajo en el área contable, se dará a conocer a la fundación los principales conceptos y herramientas para su desarrollo básico en el ámbito contable

13. Conceptos Contables

13.1. Contabilidad

Es la ciencia que identifica, analiza, clasifica, ordena y registra de manera sistemática los hechos económicos de una entidad con el fin de elaborar estados e informes financieros que sean útiles para la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

Contabilidad Financiera: el conjunto de operaciones y actividades del área contable que tienen como objetivo la preparación y presentación de estados financieros de propósito general y especial.

Contabilidad Administrativa: son las actividades desarrolladas en el área contable que presentan informes financieros útiles para las actividades básicas de las actividades relacionadas con la planeación, organización, control y otros procesos administrativos.

Contabilidad Pública: es el registro de las operaciones y hechos económicos que realizan las entidades del estado como pueden ser los municipios, departamentos, ministerios entre otros, con el fin de generar información financiera a los entes de control y fiscalización.

Contabilidad de Costos: el registro de las operaciones que realiza una empresa, en la fabricación de un bien hasta que este se encuentre en condiciones de ser vendido, así como todas las erogaciones necesarias que se incurren en la prestación de un servicio.

13.2. Normas Básicas Contables

El conjunto de postulados y principios que sustentan y otorgan un significado a la información financiera “útil, comparable, comprensible, etc.”

Ente económico: es la entidad independiente e individual de otras compañías que presenta sus estados financieros de propósito general y específico.

Continuidad: el principio que revela la presunción legal de que la entidad continuara operando normalmente, dicha situación deberá revelarse en los estados financieros así como en los emitidos por el revisor fiscal.

Unidad de medida: todas las operaciones y hechos económicos deben medirse en una moneda funcional que en Colombia es el peso y si se tienen operaciones en monedas extranjeras se realizara la respectiva conversión de divisas.

Periodo: todos los entes deberán presentar estados financieros mínimo una vez al año y podrán presentarse informes en periodos menores e intermedios de acuerdo a sus políticas contables.

Valuación o medición: todos los hechos deben medirse a costo histórico, es decir el valor de compra más todas las erogaciones necesarias para que esos bienes estén en condiciones de uso (instalación, adecuación, etc.)

Asociación: en cada periodo contable deberán registrarse los ingresos y egresos que corresponda al mismo así como las erogaciones que generaron los ingresos del mismo. Es decir a los ingresos del periodo se deben asignar las salidas de dinero que generaron dichos ingresos.

Esencia sobre forma: todos los hechos económicos deben revelarse primando la realidad económica de la entidad antes que la forma legal,

Prudencia: cuando existe incertidumbre sobre la medición inicial y posterior de un rubro de los estados financieros se deberá hacer una estimación que menos sobre estime o subestime este valor.

13.3. Normas Técnicas Contables

Son aquellas que regulan el ciclo contable

Contabilidad de causación: los hechos económicos deben reconocerse en el momento en que nace un derecho u obligación sobre los mismos y no solamente cuando hallan entradas o salidas de dinero.

Provisiones y contingencias: periódicamente se deberán destinar recursos con el fin de cubrir obligaciones que puedan ser medibles y tengan una probabilidad de ocurrencia que de no ocurrencia.

Clasificación: los hechos económicos deben ser reconocidos de acuerdo a su naturaleza y registrasen en las cunetas apropiadas de los estados financieros.

Asignación: cada hecho económico deberá asignarse a las cuentas respectivas del activo y pasivo, su respectivo ingreso y gasto, ejemplo amortización de póliza de seguros, en la medida que este se utilice se debe llevar al gasto

Asientos: todos los hechos económicos deberán ser registrados con sus debidos soportes y por el sistema de partida doble.

Ajustes: periódicamente se deberán practicar ajustes y reclasificaciones con el fin de los rubros de los estados financieros posean valores actualizados, (conciliación bancaria y cierres contables)

Cierres Contables: antes de la preparación de estados financieros se deberán cerrar las cuentas de ingresos, costos y gastos con el fin de determinar el resultado del ejercicio contable.

13.4. Elementos de los estados financieros

Es la estructura que forma parte integral y esencial de los estados financieros.

Activo: el conjunto de bienes y derechos surgidos de eventos pasados los cuales representan beneficios futuros para la entidad, estos deben ser claramente identificables, medibles y deben estar controlados por la entidad.

Pasivo: las obligaciones contraídas por la entidad en el giro normal de sus negocios, surgidas d eventos pasados de las cuales se espera que la entidad tenga que desprenderse de recursos futuros.

Patrimonio: corresponde al valor residual de los activos de la entidad una vez esta allá cumplido con todos los pasivos contraídos con terceros.

Ingresos: son las entradas de recursos a la entidad así como los derechos que nacen a favor de la misma, los cuales aumentan el activo o disminuyen un pasivo.

Costo: las erogaciones en que incurre una entidad en la fabricación de un bien (materia prima, mano de obra, costo indirectos de fabricación) hasta que esté en condiciones de venderse, así como todos los que se incurren para la prestación de un servicio.

Gasto: salidas de recursos en que se incurren necesarios para el funcionamiento normal del negocio los cuales disminuyen el activo y aumentan el pasivo (ejemplo se incurrió en un gasto de arriendo es un gasto por que disminuye un activo llamado bancos)

Cuentas de Orden: son hechos que no afectan la situación financiera d la entidad (cuando se recibe un bien en custodia ese bien lo custodia la compañía pero no pertenece a la misma)

Provisiones: estimaciones hechas sobre una obligación la cual posee una alta posibilidad de ocurrencia y puede ser fácilmente medible (la compañía enfrenta una demanda laboral y el área jurídica de la misma emite un juicio de que existe alta

posibilidad de un fallo en contra). Estos deberán reconocerse en los estados financieros.

Contingencias: situaciones de las cuales la entidad desconoce su cuantía y vencimiento, razón por la cual estas dos variables pueden ser confirmadas solo cuando ocurran, estas no se reconocen en a los estados financieros pero se revelan en las notas de los mismos.

13.5. Estados Financieros

Son los informes que utilizan las instituciones para dar a conocer la situación económica y financiera y los cambios que experimenta la misma a una fecha o periodo determinado.

Estados Financieros Básicos: son aquellos que son de obligatoria presentación y de libre acceso al público (Balance general, estados de resultados, Estado de cambios en la situación financiera, estado de flujo de efectivo; Estado de cambios en el patrimonio)

Estados Financieros de propósito especial: son aquellos que son elaborados con fines administrativos, de carácter interno y suelen ser restringidos (estado de costos de producción)

Balance General: es un estado financiero básico que muestra la situación financiera de la entidad en una fecha determinada.

Estado de resultado: es un estado financiero básico que muestra los resultados del negocio en un periodo determinado (ganancias o pérdidas)

Estado de cambios en el patrimonio: estado financiero básico que muestra los cambios ocurridos en el patrimonio dentro de un periodo. (Utilidades, aportes, dividendos, etc.)

Estado de cambios en la situación financiera: estado financiero básico que muestra los cambios ocurridos en el capital de trabajo de la entidad en un periodo determinado. (La compra de un terreno disminuye el capital de trabajo porque si yo compro un activo a largo plazo es un uso ya que estoy utilizando los recursos en comprar activos fijos y por ende disminuye al disminuir el disponible disminuye el capital de trabajo)

Estado de flujos de efectivo: estado financiero básico que muestra como la entidad obtuvo el efectivo y como fue el uso que durante el periodo le dio al mismo (compra que de vehículo, en este caso la compra del vehículo es una actividad de inversión puesto que parte del efectivo se destinó a la compra de este bien)

13.6. Soportes contables

Son los documentos que sirven de base para registrar las operaciones comerciales de una empresa.

Factura de compra-venta: es un documento con valor probatorio que el vendedor entrega al comprador en una transacción de compra venta o prestación de un servicio, dicho documentó servirá como soporte de los asientos contables.

Cheque: título valor de contenido crediticio en el cual una persona llamada girador ordena el pago de una suma de dinero a un girado (Banco) a favor de un tercero llamado beneficiario.

Letra de cambio: tiene la misma metodología del cheque, en el comercio las letras de cambio se utilizan como garantía, el vendedor las recibe y se conocen como letras por cobrar, el comprador las emite y se denominan letras por pagar.

Nota debito: comprobante que la entidad envía a un cliente en la que se le notifica un cargo por un producto o servicio adquirido es decir, se le cobra a un cliente por el uso de un bien o servicio.

Nota crédito: es el soporte que envía una entidad a un tercero que posee un saldo a su favor, como es el caso de un interés devengado por el cliente de un banco

Contrato: es un acuerdo entre dos o más personas en la cual una persona se obliga a cumplir una obligación con otra a cambio de una remuneración.

Orden de compra: un documento que un comprador entrega a un vendedor solicitando la adquisición de un bien o la prestación de un servicio.

Pagare: es un título valor que obliga a pagar cierta cantidad de dinero en una fecha determinada.

Recibo de caja menor: son los gastos pagados en efectivo por cuantías mínimas, normalmente se denomina un fondo llamado caja menor.

13.7. Impuestos nacionales y municipales

Son las contribuciones que una persona natural o jurídica llamada contribuyente realizan al estado para que este último pueda llevar a cabo sus programas, trabajos y proyectos específicos.

Impuesto de Renta: la contribución que hacen los contribuyentes con base sus ingresos gravables obtenidos en un periodo (un año), es un impuesto directo de carácter nacional con una tarifa general del 25% y tarifas especiales que aplican a los diferentes regímenes (Fundaciones, zona franca, cooperativas, etc.)

Retención en la fuente: es un mecanismo creado para facilitar y acelerar el pago de impuesto.

Retención en la fuente a título de renta: es un mecanismo creado para facilitar y acelerar el pago de impuesto de renta, existen diferentes tarifas las cuales son aplicadas de acuerdo a cada caso analizado.

Impuesto al valor agregado IVA: es el impuesto que se cobra sobre el valor generado, sobre el valor agregado. Aunque el impuesto se aplica sobre el precio de venta del bien o del servicio, en realidad, el impuesto corresponde solo al mayor valor que se agrega o genera por el comerciante. Quien paga la totalidad del IVA es el consumidor final, pues al no poderlo vender o agregarle valor, no puede descontar el IVA pagado como en el caso del comerciante. Este impuesto es de carácter nacional y administrado por la DIAN. La tarifa general es del 16%

Retención en la fuente a título de IVA: es un mecanismo creado para facilitar y acelerar el pago del impuesto al valor agregado, mediante esta retención la recaudación se hace mensualmente. El RETEIVA consiste en que el comprador, al momento de causar o pagar la compra, retiene al vendedor el 15% del valor del IVA. (Artículo 427-2 del estatuto tributario modificado por el artículo 42 de la ley 1607 de 2012)

CREE: Es un impuesto para la equidad creado con el fin de fortalecer los sectores sociales marginados en los términos de la ley 1607 de 2012, este impuesto es causado por la obtención de ingresos susceptibles de generar aumento en el patrimonio

Impuesto de Industria y comercio ICA: Es un impuesto de carácter municipal o distrital que grava las actividades económicas de industria, comercio y prestación de servicios que se desarrollan dentro de un municipio o ciudad

RETEICA: Es un mecanismo creado para facilitar y acelerar el pago de impuesto de industria y comercio ICA. Efectuado por el vendedor y descontado por el comprador.

14. Requisitos legales de las Facturas

La legislación colombiana por medio del estatuto tributario, artículo 617, dictamina que las facturas para que sean válidas deben cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Estar denominada expresamente como factura de venta.
- 2) Apellidos y nombre o razón social y NIT del vendedor o de quien presta el servicio.
- 3) Apellidos y nombre o razón social y NIT del adquiriente de los bienes o servicios junto con la discriminación del IVA pagado.
- 4) Llevar un número que corresponda a un sistema de numeración consecutiva de facturas de venta.
- 5) Fecha de su expedición.
- 6) Descripción específica o genérica de los artículos vendidos o servicios prestados.
- 7) Valor total de la operación.
- 8) El nombre o razón social y el NIT del impresor de la factura.
- 9) Indicar la calidad de retenedor del impuesto sobre las ventas.
- 10) Resolución de la DIAN autorizando la numeración, siempre y cuando estas no sean expedidas por el derecho público como las cámaras de comercio, las notarías, las personas del régimen simplificado, etc.

15. Modelos aplicables de Estados Financieros

Según el estatuto tributario nacional. Artículo 364; las entidades sin ánimo de lucro, deberán llevar libros de contabilidad, en la forma que indique el gobierno nacional.

Las entidades sin ánimo de lucro están obligadas a informar antes del 30 de abril de cada año y con corte al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior los siguientes Informes:

- Estado de situación financiera.
- Estado de resultado integral.

FUNDACION CAMINO A LA LUZ
Estado de situación financiera
31 de Diciembre de 20XX
(Expresado en miles de Pesos)

<u>Activo</u>	20XX
Activo Corriente	XXXXX
Efectivo y equivalente de efectivo	XXXXX
Cuentas y documentos por cobrar	XXXXX
Deudores Diversos	XXXXX
Inventarios	XXXXX
Otros Activos	XXXXX
Total de los activos Corrientes	<u>XXXXX</u>
Activo no corrientes	
Inversiones	XXXXX
Mobiliario y equipo de oficina	XXXXX
(Depreciación de mobiliario y equipo de oficina)	<XXXXXX>
Intangibles, neto	XXXXX
Valorizaciones	<u>XXXXX</u>
Total de los activos no corrientes	<u>XXXXX</u>
Total de los activos	<u>XXXXX</u>
 <u>Pasivos y Patrimonio</u>	
Pasivo Corriente	
Obligaciones financieras a corto plazo	XXXXX
Cuentas y Documentos por Pagar	XXXXX
Impuestos, gravámenes y tasas	XXXXX
Obligaciones laborales	XXXXX
Pasivos estimados y provisiones	XXXXX
Ingresos recibidos por anticipado	XXXXX
Otros Pasivos	<u>XXXXX</u>
Total de los pasivos corrientes	XXXXX
Pasivo no corriente	
Pasivos estimados y provisiones	XXXXX
Documentos por pagar	XXXXX
Dividendos por pagar	<u>XXXXX</u>
Total de los pasivos no corrientes	<u>XXXXX</u>
Total de los pasivos	<u>XXXXX</u>
 <u>Patrimonio</u>	
Capital Social	XXXXX
Reserva Legal	XXXXX
Utilidad del Ejercicio Anterior	XXXXX
Utilidad del presente ejercicio	<u>XXXXX</u>
Total del Patrimonio	<u>XXXXX</u>
 Total de los pasivos y del patrimonio	<u>XXXXX</u>

Las notas que se acompañan son parte integrante de los estados financieros.

Representante Legal

Contador
T.P:

Revisor Fiscal
T.P:

FUNDACION CAMINO A LA LUZ
Estado de resultado integral
31 de Diciembre de 20XX
(Expresado en miles de Pesos)

	20XX
Ingresos operacionales	
Cuotas de sostenimientos	XXXXX
Total Ingresos operacionales	<u>XXXXX</u>
Gastos operacionales	
Administración	XXXXX
Honorarios	XXXXX
Servicios Públicos	XXXXX
Arrendamiento	XXXXX
Total gastos operacionales	<u>XXXXX</u>
Utilidad Bruta Operacional	<u>XXXXX</u>
Ingresos no operacionales	
Rendimientos Financieros	XXXXX
Total Ingresos no operacionales	<u>XXXXX</u>
Gastos no operacionales	
Gastos bancarios	XXXXX
Total gastos no operacionales	<u>XXXXX</u>
Utilidad antes de impuesto	<u>XXXXX</u>
Impuesto de renta y complementarios	XXXXX
Utilidad Liquida	<u>XXXXX</u>
Reservas	XXXXX
Utilidad del ejercicio	<u>XXXXX</u>

Las notas que se acompañan son parte integrante de los estados financieros.

Representante Legal

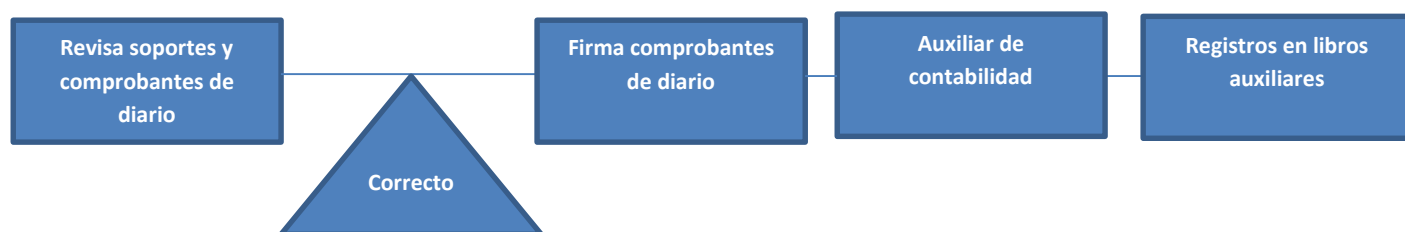
Contador
T.P:

Revisor Fiscal
T.P:

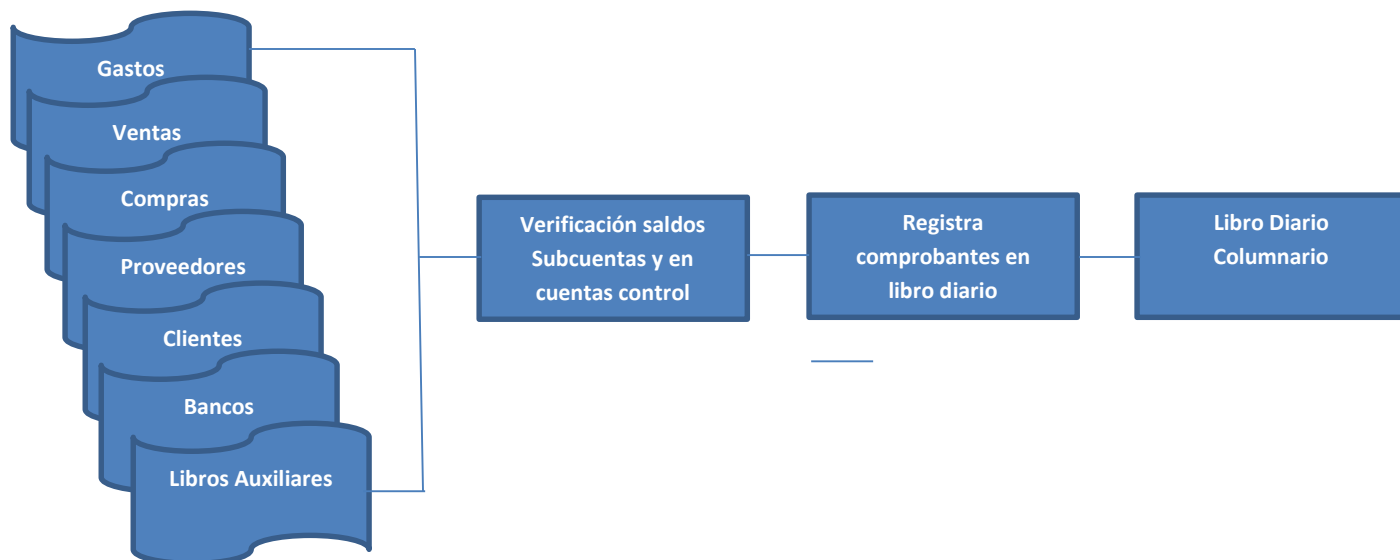
16. Flujograma Contable

16.1. Procesos Durante el periodo contable.

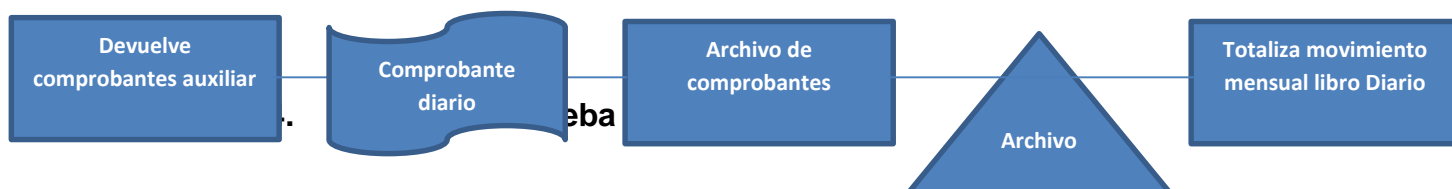
16.1.1. Identificación de datos.



16.1.2. Análisis de la transacción.



16.1.3. Transferencia del Diario al Mayor.





16.2 Término del periodo contable



EL CICLO CONTABLE

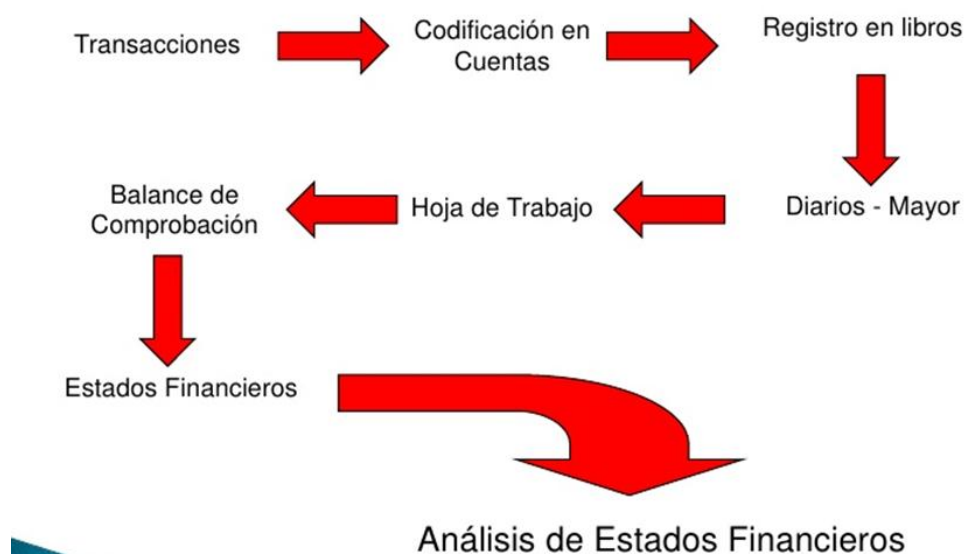


Figura 15. Ciclo económico. (contabilidades, 2015)

17. Convergencia y Grupo NIIF

La ley 1314 de 2009 consiste en la convergencia de nuestras normas contables con las normas reconocidas internacionalmente.

Bajo esta ley se han expedido los siguientes decretos los cuales dan a conocer los requisitos que se deben tener y así identificar a que grupo se pertenece:

- Decreto 2684 del 2012, empresas del grupo 1.
- Decreto 2706 del 2012, empresas del grupo 3.
- Decreto 3022 del 2013, empresas del grupo 2.



Figura 16. Convergencia NIIF. (Superintendencia financiera de colombia, 2015)

los anteriores decretos exime a las entidades sin ánimo de lucro de aplicar las IFRS, solo especifican que las NIIF, fueron diseñadas en base de las entidades con ánimo de lucro, pero las NIIF si son aplicables para las entidades sin ánimo de lucro, partiendo del principio, que la contabilidad es el medio de prueba de nuestras operaciones financieras. Apoyándonos en la ley 1314 de 2009 se puede confirmar:

Artículo 2. Ámbito de aplicación “la presente ley aplica a todas las personas naturales y jurídicas que de acuerdo con la normativa vigente, estén obligados a llevar contabilidad”

Párrafo 1. Art 2. “deberán sujetarse a esta ley y las normas que se expidan con base a ella sin estar obligados a observarla pretendan hacer valer su información como prueba”

Todas estas entidades, por orden de la ley, deben llevar contabilidad. Algunas vigiladas, inspeccionadas, supervisadas o controladas por la Supersolidaria, bajo la Ley 1314 del 2009. Ahora bien, esta ley no establece principios de contabilidad, sino el marco normativo que las entidades deben aplicar. (Actualicese.com, 2015)

las entidades sin ánimo de lucro, también llevan contabilidad, están inscritas en cámara de comercio, presentan y declaran impuestos nacionales y locales, mantienen actividades comerciales y financiera, entre otras obligaciones y actividades iguales o similares a las entidades con ánimo de lucro, y la principal diferencia entre estos dos tipos de entidades radica en que las entidades con ánimo de lucro distribuye sus utilidades entre los socios y las sin ánimo de lucro sus rendimientos no se distribuyen entre los asociados sino que se destinan única y exclusivamente al desarrollo de su objeto social. (Morales, 2015)

La mayoría de entidades sin ánimo de lucro aplicaran las normas del grupo 3, NIIF para pymes, que hace referencia el decreto 3022 del 2013.

17.1. Requisitos para pertenecer al grupo 3

- Tener una planta de personal no superior a 10 trabajadores.
- Poseer activos totales, excluida la vivienda, por valor inferior a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Tener ingresos brutos anuales inferiores a 6.000 salarios mínimos mensuales vigentes.

17.2. Cronograma de aplicación

De conformidad con lo establecido Decreto 2706 de 2012, el cronograma de aplicación es el siguiente:

- 1) **Periodo de preparación obligatoria:** Comprendido entre el 1° de enero de 2013 y el 31 de diciembre del mismo año. Durante este periodo las microempresas deberán llevar a cabo las actividades con el fin de llevar a buen término el proceso de convergencia.
- 2) **Fecha de transición:** el 1° de enero de 2014 es la fecha en que deberá iniciarse la construcción del primer año de información financiera bajo NIF.
- 3) **Estado de situación financiera de apertura:** Este debe presentarse con fecha de corte de 1° enero de 2014 y será el que muestre por primera vez los activos, pasivos y el patrimonio de la microempresa bajo la aplicación de las NIF.
- 4) **Periodo de transición:** comprende el 1° de enero de 2014 y el 31 de diciembre del mismo año, deberá llevarse una contabilidad bajo el mandato de los decreto 2649, 2650 de 1993, pero a la vez un paralelo contable en base a NIF con el fin de permitir la construcción de información que pueda ser utilizada el siguiente año 2015 para fines comparativos.
- 5) **Últimos estados financieros bajo Decretos 2649 y 2650 de 1993:** Con corte a 31 de diciembre de 2014.
- 6) **Fecha de aplicación:** El 1° de enero de 2015 es la fecha en que se aplicaran en pleno y únicamente las NIF, desde la contabilidad oficial, libros de comercio y presentación de estados financieros.

- 7) **Primer periodo de aplicación:** comprendido entre el 1° de enero de 2015 y el 31 de diciembre del mismo año.
- 8) **Fecha de reporte:** con corte a 31 de diciembre de 2015, fecha en la cual se deben presentar los primeros estados financieros comparativos bajo NIF.

18. Proceso Administrativo de Recursos Humanos

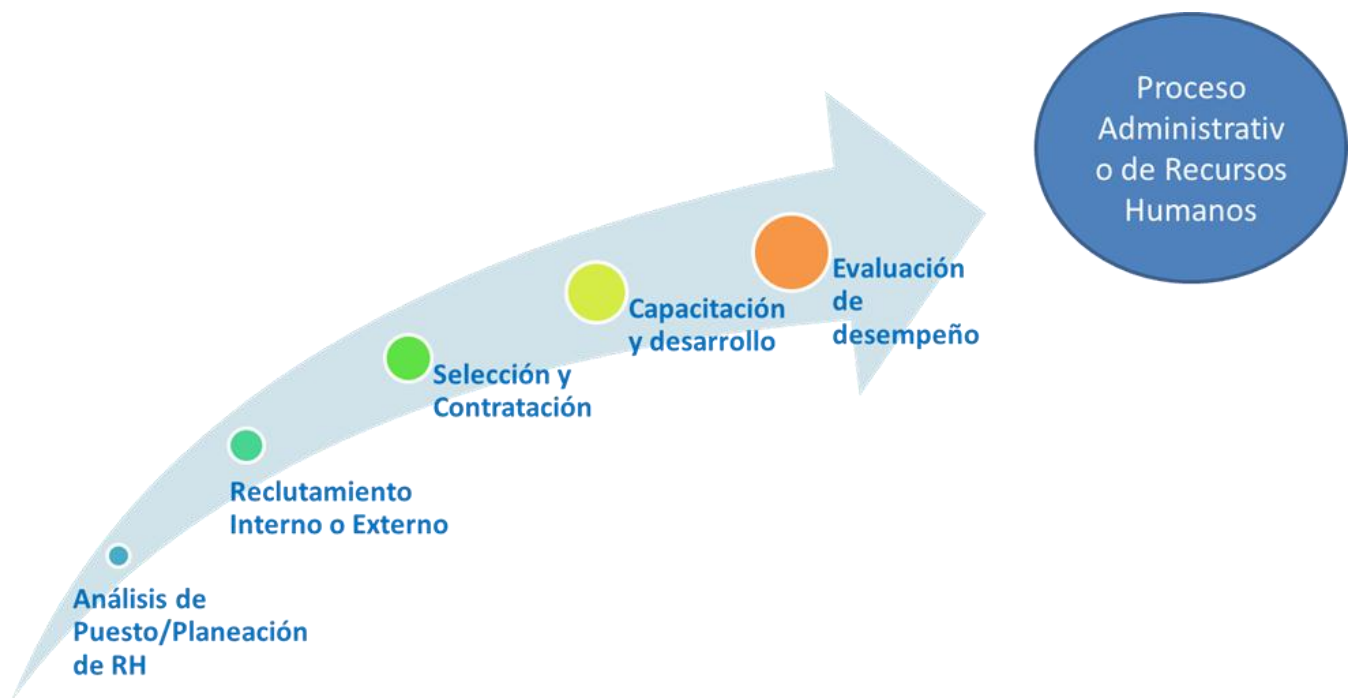


Figura 17. Proceso administrativo de recursos humanos. (Blog administrativo, 2015)

18.1. Proceso de Reclutamiento y Selección

Dentro de la adecuada administración de la organización se debe dar prioridad a este proceso ya que de esto depende la buena entrega del servicio y el crecimiento que pueda tener la organización o su mantenimiento.

Apoyando la creencia de lo importante de establecer el proceso tomamos la definición de Chiavenato, I. (1993): *“la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o, más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal”*. (Chiavenato, 1993).

Mencionaremos de manera clara y sencilla para el entender del equipo administrativo de la organización los pasos a seguir para la selección y contratación del personal que cumpla con los requisitos para el cargo. Este proceso se genera cuando existe una vacante o se requiere ampliar el equipo de trabajadores buscando brindar mejor servicio de calidad.

18.1.1. Pasos del Proceso de Reclutamiento y Selección

18.1.1.1. Reclutamiento

Este nos permite definir los medios por los cuales podemos obtener un grupo de candidatos para iniciar un proceso de evaluación o calificación de acuerdo al perfil requerido.

- a) Cuando exista la necesidad para cubrir la vacante se debe definir las características o el perfil que deben tener los candidatos.
- b) Se inicia revisando las fuentes de reclutamiento con las que cuenta la organización.

Existen dos fuentes de reclutamiento una interna y otra externa, en el caso de la organización por su estructura y el número de empleados la fuente interna no aplicaría ya que esto son traslados de los colaboradores a otros cargos o ascensos. Se sugiere la utilización de fuentes externas que busca atraer personas ajenas a la empresa y que quieren pertenecer a ella.

Medios de Reclutamiento:

- *Alianzas con entidades universitarias o tecnológicas:* Este medio es muy utilizado hoy en día ya que es base de referencia entidades prestigiosas que han formado un profesional y que pueden avalar para desarrollar sus habilidades en la organización.
- *Bolsas de empleo:* Estas entidades o redes sociales que tienen gran reconocimiento en la sociedad brindan opciones con variedad de candidatos para los diferentes cargos que se puedan requerir, estas funcionan por medio de una afiliación o membresía para acceder a hojas de vida de personas que cumplan con los requisitos del cargo.
- *Voz a Voz o Referidos:* Teniendo en cuenta el objeto social de la organización una técnica que funciona continuamente en el reclutamiento es esta, por la labor social que ejerce y el impacto que tiene en la sociedad muchos grupos de apoyo hacen parte de ella y sirven en este proceso al referenciar personas para cubrir la vacante.

18.1.1.2. Proceso de Selección

Por medio de este proceso se seleccionan los candidatos que más cerca estén del perfil que se requiere para dar inicio con ellos a esta etapa.

- a) *Entrevista:* Esta etapa es muy importante porque aquí interactúa el candidato con el jefe directo, la persona de recursos humanos o la persona que toma la decisión de escogencia del nuevo colaborador. Puede ser una entrevista o múltiples depende de la responsabilidad del cargo.
- b) *Aplicación de pruebas psicométricas:* Estas pruebas se pueden realizar antes o después de la entrevista, estas sirven para conocer características

específicas que permiten reforzar o no si el candidato cumple con el perfil que se requiere.

- c) Referencias personales y laborales: Se busca en esta etapa verificar la información del empleado e investigar su historial laboral para continuar con el proceso y saber si el candidato es idóneo.
- d) Estudio socioeconómico: Aquí algunas compañías realizan visitas domiciliarias para conocer el entorno del candidato o solicitan su información crediticia con autorización del candidato para conocer un poco más de la persona y de su familia.

Teniendo en cuenta la situación de la fundación y la falta de personal especializado que realice las diferentes etapas se sugiere contratar un outsourcing que aplique el proceso y la entrevista principal quede en cabeza de la gerente de la fundación quien determinará la empatía o intuición con el candidato para continuar con el proceso.

18.1.1.3. Selección del Candidato

Al terminar el proceso de selección con éxito, se le debe indicar al candidato elegido el resultado del proceso y concretar una cita con la persona para firmar el contrato de trabajo e iniciar los trámites correspondientes a la contratación.

18.2. ¿Qué es un contrato de trabajo?

El Contrato es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:

“Elementos esenciales”.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:
 - d) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
 - e) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y,
 - f) Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”. (Ministerio de Trabajo). (Decretos únicos, 2015).

18.2.1. Tipos de contrato de trabajo

Ar. 45 del C.S.T

Duración.

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.

Dependiendo del tiempo que acuerden las partes, el contrato de trabajo puede ser por un tiempo definido o por un tiempo indefinido, aclarando que independientemente del tiempo acordado, en todo contrato de trabajo, las partes tienen los mismos derechos y obligaciones dispuestas en la normativa laboral. (Decretos únicos, 2015).

En Colombia el régimen laboral contiene diferentes modalidades de contrato laboral según las necesidades especificadas de los empresarios por la particularidad de sus actividades, propias de la razón social de la organización. Por esta razón podemos encontrar lo siguiente:

Tiempo indefinido: Aquí se realiza una vinculación laboral con una vigencia sin fecha de terminación mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

Tiempo determinado: Este forma tiene una duración no superior a tres años, no obstante este contrato puede ser renovado de manera sucesiva sin que pierda su esencia ni se convierta en algún momento en un contrato a término indefinido.

El renovar este contrato se puede hacer de manera expresa o tácita, ya que corresponde a las partes demostrar su intención de terminar el contrato por el término pactado con una antelación no inferior a treinta días previos al cumplimiento del término. Si no se cancela el contrato se considera que se prorroga el contrato por el mismo tiempo anterior.

Por otra parte, si este contrato de trabajo se realiza por una duración inferior a un año, se podrá prorrogar el contrato hasta por tres periodos iguales o inferiores, después de esto la prórroga se realizara por un año.

Duración de una obra o labor determinada: Este se hace con la realización de una obra o una labor específica y su duración va acorde a la duración de dicha obra o labor, por esta razón puede extenderse o disminuirse en sus tiempos. Se debe aclarar que una vez finalizada la obra para la cual fue contratado el trabajador finaliza también el contrato de trabajo

Ocasional, accidental o transitorio: En este cabe toda labor que no tiene una duración superior a treinta días y que se requiere por razones diferentes a las usuales para la empresa, por lo cual se entiende que todo contrato de trabajo

suscrito con un trabajador cuya labor no tiene relación con el objeto de la organización es un contrato de trabajo accidental, ocasional o transitorio.

18.2.2. Causales de terminación del contrato

Para terminar un contrato de trabajo independiente del tipo de contrato laboral que se tenga, el Código Sustantivo del Trabajo establece las causas para dar por terminado la relación laboral, las cuales se pueden definirse en dos tipos:

Forma unilateral: Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin necesidad de consentimiento alguno por parte de la contraparte, dándole cumplimiento a lo establecido por el artículo 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 62. TERMINACION SIN PREVIO AVISO. *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo sin previo aviso:*

A - Por parte del patrono:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión;*
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;*
- 3. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o jefes de taller, vigilantes o celadores.*
- 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;*
6. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*
7. *La detención preventiva del trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificarla extinción del contrato;*
8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 59 y 61, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.*

B- Por parte del trabajador:

1. *El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.*
2. *Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferidas por el patrono contra el trabajador a los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.*
3. *Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar;

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio;

6o. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 58 y 60, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado. (Decretos únicos, 2015).

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 28, Ley 789 de 2002. **El nuevo texto es el siguiente:** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

ARTÍCULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

1. *En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

2. *En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.*

3. *En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

4. *En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:*

a). *Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;*

b). *Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;*

c). *Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y*

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARAGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5o. del artículo 8o. del Decreto - ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.

5. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.

6. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

NOTA: Los numerales 1, 2, 3, y los literales a), b) y c) del numeral 4 del artículo 6 fueron declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional, sólo en los términos de la sentencia C-1507 de 2000; bajo cualquiera otra interpretación, tales normas se declaran INEXEQUIBLES.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 8o. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo por concepto de indemnización.

3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa;

b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción;

c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

5. Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4. literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón a las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar , en su lugar, el pago de la indemnización.

6. En las empresas de capital inferior a un millón ochocientos mil pesos (\$ 1.800.000), las indemnizaciones adicionales establecidas en los literales b), c) y d) serán de un cincuenta por ciento (50%), y en las de capital de un millón ochocientos mil pesos (\$ 1.800.000) hasta tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000), dichas indemnizaciones serán de un setenta y cinco por ciento (75%).

7. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El patrono depositará ante el juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decida.

8. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura. (Decretos únicos, 2015).

ARTICULO 64. CONDICION RESOLUTORIA.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

2. En caso de que el patrono tenga que indemnizar perjuicios al trabajador por ruptura unilateral e ilegal del contrato, el lucro cesante consiste en el monto de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo.

Forma objetiva: Para la terminación las razones no son imputables a ninguna de las partes, sino que obedecen a razones ajenas a la voluntad de ellos. Dentro de ésta modalidad encontramos:

-La muerte del trabajador

-Por mutuo consentimiento

-Por expiración del plazo pactado

-Por terminación de la obra o labor contratada.

-Por liquidación o clausura definitiva de la empresa

-Por suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días

-Por sentencia ejecutoriada

-Por insubsistencia de las causas que dieron origen al contrato de trabajo a término indefinido, o la insubsistencia de la materia del trabajo. (Decretos únicos, 2015).

18.2.3. Indemnizaciones por terminación de contrato de trabajo

Para la primera forma de en la cual se puede cancelar un contrato es necesario indicar justas causas para la terminación de un contrato o que, sin existir una justa causa, deciden finalizar el contrato; si el empleador decide terminar el contrato se genera la obligación de pagar la indemnización por despido.

La indemnización por despido sin justa causa cambia de acuerdo al tipo de contrato que se haya firmado:

Contratos a término indefinido: Para aquellos empleados que devenguen hasta diez salarios mínimos legales mensuales vigentes: Se pagará treinta días de salario por el primer año de trabajo o tiempo menor, y veinte días de salario por cada año subsiguiente o proporcional al tiempo efectivamente laborado.

Para aquellos empleados que devengan un salario superior a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes: Veinte días de salario por el primer año de trabajo o tiempo menor, y quince (15) días de salario por cada año subsiguiente o proporcional al tiempo efectivamente laborado.

Contratos a término fijo: La indemnización por terminación del contrato sin justa causa será equivalente a los salarios a que hubiera tenido derecho el trabajador por el tiempo faltante para el cumplimiento del término pactado en dicho contrato.

Contratos por obra o labor contratada: La indemnización por despido sin justa causa en este contrato será equivalente a los salarios que hubiera tenido derecho el trabajador por el tiempo faltante de la obra, o en caso que no pueda determinarse dicho tiempo, la indemnización será equivalente a quince días de salario.

Contratos de trabajo ocasionales, accidentales o transitorios: En el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo no se establecen las reglas para determinar la indemnización por despido sin justa causa en éste tipo de contrato se entiende que aplicaría la indemnización de los contratos a término fijo, es decir, la indemnización

será equivalente a los salarios a que hubiera tenido derecho el trabajador por el tiempo faltante para el cumplimiento del término pactado.

19. Servicio al Cliente

En la actualidad una de las estrategias que tienen gran poder es el Servicio al Cliente, esta es la gran oportunidad que permite a las organizaciones generar un diferenciador con los competidores ya que la calidad en la prestación del servicio puede entenderse como la filosofía y práctica más valiosa. (Lanati, 2014).

El Servicio al cliente es el conjunto de actividades que se relacionan entre la organización que ofrece el servicio y el cliente que obtiene el producto o servicio en el momento y lugar adecuado para satisfacer una necesidad.

19.1. Importancia del Servicio al Cliente

El Servicio al cliente es la herramienta estratégica que tiene mayor impacto en la mente, corazón y el bolsillo de las personas.

Si de manera intencional las empresas u organización trabajan en el mejoramiento del servicio al cliente y lo ven como un proceso clave en el crecimiento, desarrollo y posicionamiento esto puede convertirse en la campaña de marketing más efectiva.

Es clave comprender el enamoramiento entre los deseos de los consumidores y los clientes con la capacidad productiva de la organización:

- ✓ Para una empresa manufacturera el producto final es un bien tangible.
- ✓ Para una empresa de servicio es una experiencia y la percepción de esta experiencia que hace necesario implementar la personalización del servicio. Esto solo será posible a partir del conocimiento de los hábitos o conducta del consumidor y de la demanda.

19.1.1. Beneficios más tangibles de la calidad de Servicio al Cliente

En el grafico siguiente se evidencia la interacción de factores y acciones que favorecen el posicionamiento y genera la diferenciación frente a las organizaciones del mismo sector, también se logrará mayor rentabilidad para las empresas.



Figura 18. Beneficios servicio al cliente. (Borrego, 2011)

19.1.2. Expectativas versus Percepción

19.1.2.1. Expectativas

Estas son aquellas que surgen principalmente de cuatro variables que permiten hacer una imagen del servicio que se va a recibir:

- a) Precio
- b) La experiencia previa con el mismo tipo de servicio o servicios similares
- c) Promesas de los competidores
- d) Comunicación de la Compañía

La relación entre sí de estas variables condiciona la toma de decisiones.

Precio: Es la variable de mayor o menor peso dependiendo del producto o servicio asociado directamente con la calidad a la prestación del servicio.

Experiencia previa: Cuando ya se ha tenido una experiencia con el servicio o producto que puede dar una imagen para una próxima experiencia.

Promesas de los competidores: Basados generalmente en “mejor, más beneficios, más duradero, garantía extendida, siempre dispuestos a ayudarlos”, etc., para mencionar solamente algunos.

Comunicación de la compañía: La comunicación puede verse desde dos puntos:

- Desde el esfuerzo que hace la compañía para dar a conocer el servicio e incluir su utilización.
- Desde el voz a voz que se produce entre el usuario/ cliente del servicio y el cliente potencial.

Teniendo en cuenta esto las expectativas condicionan la relación entre los clientes y los proveedores. Por esta razón es indispensable que las organizaciones conozcan estas expectativas y actúen en consecuencia con ellas.

19.1.2.2. Percepción

Esto tiene que ver con la manera en la que el consumidor recibe la información del servicio, la forma en la cual procesa esta información y finalmente la forma en la que decide si todo el proceso fue satisfactorio o no.

La percepción en el consumidor se crea desde cuatro puntos:



Figura 19. Percepción del servicio. (Iglesias, s.f.)

Calidad en la prestación: Se relaciona directamente con el servicio en sí mismo, un ejemplo de este aspecto es la atención en un restaurante, la comida y la experiencia en general.

Calidad del producto: Ya que la prestación del servicio no puede valorar el servicio ya que es intangible, los consumidores valoran la infraestructura tanto la interior como la exterior.

Factores personales: Es lo que se percibe de la marca de acuerdo a la interacción en el punto de contacto, el conocimiento del producto o servicio, la dedicación para resolver problemas. La forma en la que se definen estas situaciones afecta en forma negativa o positiva la percepción que se pueda tener.

Factores situacionales: Las situaciones pueden ser causadas por la empresa o por el cliente y del manejo adecuado o indebido depende la percepción del cliente.

Se debe tener en cuenta que las organizaciones en el contacto con el cliente muestran sus valores, su cultura y la orientación que tienen hacia el cliente, esto sucede en la interacción o en la resolución de problemas, cuando la última ocurre puede ser una oportunidad para crear valor en la relación con los clientes.

Para finalizar el capítulo de servicio al cliente se refuerza que la parte vital del proceso de servicio al cliente está en los PEC (Personal de Contacto), el talento humano de las organizaciones son lo que administran la relación con los clientes y la entrega del servicio. Gestionar el talento humano de manera correcta permitirá tener corazón en la estrategia organizacional, por esta razón valiosa, los procesos de selección, inducción y desarrollo de los empleados deben estar orientados al cliente.

20. INFORME FINAL

20.1. Objetivo

Presentar los resultados en la ejecución del trabajo realizado en la Fundación Camino a la Luz “Funcaluz” en los procesos administrativos y contables de acuerdo a las necesidades identificadas.

20.2. Alcance

Se realizó a través del cumplimiento de las actividades planteadas en el plan de trabajo obteniendo como resultado una mejor perspectiva en los procesos administrativos y contable que se encuentran dentro de la Fundación.

La Fundación Camino a la Luz ahora cuenta con una clara perspectiva de los estados financieros y los elementos que los conforman, también sus funcionarios tienen la capacidad de identificar los objetivos, alcances y normas básicas contables dándoles así una perspectiva de la importancia que tiene la información contable.

Por medio del desarrollo de este proyecto se logró el enriquecimiento intelectual de los integrantes de la Fundación Camino a la Luz y se captó su interés para el mejoramiento continuo en los distintos procesos administrativos y contables que conforman la fundación.

Aprovechando el conocimiento de los estudiantes se dio apoyo y direccionamiento en la estructura de los procesos a ejecutar de manera continua en la administración del personal y el posicionamiento de la organización frente a sus usuarios actuales o familias y los usuarios futuros.

20.3. Cuerpo del documento

El trabajo realizado en conjunto entre los integrantes de la Fundación y los estudiantes de la Salle se cumplió exitosamente con las actividades y objetivos propuestos dentro del proyecto.

A continuación se relacionan los objetivos propuestos y el cumplimiento de cada uno a través de las distintas actividades desarrolladas.

OBJETIVOS PROPUESTOS EN EL PROYECTO	ALCANCE Y LOGRO
Identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, y Amenazas (FODA) de la Fundación.	Se elaboró la matriz FODA permitiendo priorizar y desarrollar los procesos dentro de la Fundación.
Brindar orientación en el proceso de contratación, teniendo en cuenta la planeación y el presupuesto asignado para la atracción de talento valioso que requiere la Fundación, formalizar este proceso basado en las normas laborales en Colombia.	Se capacitó a los funcionarios encargados de la administración de la Fundación en la importancia de hacer una correcta selección y contratación del personal, adicionalmente el mantener este proceso de manera organizada y continuada con los soportes legales requeridos para cumplir con las normas laborales en Colombia.
Establecer un proceso de servicio al cliente en la Fundación que le permita	Se ejecutó con los colaboradores de la organización el proceso planteado, que buscaba generar en ellos la

<p>mostrar un valor agregado a las entidades que apoyan su labor y generar conciencia en el equipo de colaboradores la importancia de interiorizar y aplicar este proceso, buscando que a futuro se realice de manera genuina.</p>	<p>interiorización de este para el fluir constantemente en la atención a los usuarios, al entender la importancia del proceso ellos reconocen que debe realizarse siempre para lograr mayor posicionamiento o reconocimiento entre las familias de los usuarios y los entes que los apoyan.</p>
<p>Dar a conocer los modelos de los estados financieros que son aplicables a la fundación y los conceptos contables más utilizados en la operatividad de la organización.</p>	<p>Se realizó un folleto con el fin de dejar plasmado los temas tratados en las capacitaciones y que pueda ser consultado en cualquier momento.</p>
<p>Informar los objetivos, alcances y normas básicas contables con el fin de que la fundación, tenga una perspectiva general de la importancia de los procesos, así como el cronograma de procesos para la conversión a normas internacionales de información financiera.</p>	<p>Se ejecutaron entrenamientos a todos los colaboradores que hacen parte de la fundación con la intención de que le den el manejo adecuado a la información contable.</p>

20.4. Conclusiones

- a) Se entregó un trabajo de interés para las personas que conforman la Fundación los cuales identificaron la importancia en la implementación de los diferentes procesos propuestos.
- b) La interacción de las partes de manera activa generó un lazo de apoyo y confianza para realizar las diferentes actividades para avanzar en la gestión.
- c) Se logró capacitar al personal de la organización en los procesos básicos contables y administrativos generó en ellos compromiso con el proyecto que se realizó.
- d) De acuerdo al plan de trabajo se entregaron los procesos claros y específicos para realizar la contratación y la manera adecuada en la atención a los usuarios desde el servicio, en la administración.
- e) Entro en funcionamiento la página Web de la organización la cual muestra los objetivos claros, esto permite tener una herramienta más de posicionamiento o reconocimiento ante las familias de futuros usuarios o de organizaciones que quieran brindar apoyo a esta entidad.

20.5. Recomendaciones

- a) Que la universidad de la Salle continúe manifestando su colaboración a las fundaciones sin ánimo de lucro por medio de sus estudiantes, los cuales a través de sus conocimientos aportan para el desarrollo continuo de los procesos dentro de la organización.
- b) Realizar de manera continua los procesos administrativos y contables para lograr ser más competitivos en el mercado.
- c) Fortalecer los entrenamientos de servicio al cliente con todos los colaboradores que hacen parte de la fundación.

- d) Actualizar de forma activa los cambios y mejoras de la Fundación en la página Web para seguir mostrando a los distintos agentes externos lo que es en realidad esta maravillosa organización.
- e) Involucrar otras carreras profesionales al igual que otras universidades ya que la fundación presenta debilidades en otros procesos como lo son la parte jurídica, trabajo social, manejo de residuos entre otros.
- f) Teniendo en cuenta la percepción de los potenciales consumidores y en este caso usuarios o sus familias, dentro del proceso del servicio al cliente sugerimos hacer una remodelación sencilla de las instalaciones de la organización ya que esto puede influir en la toma de decisiones de las familias que pueden adquirir el servicio.

Referencias

- Actualicese.com. (20 de 05 de 2015). *Actualicese.com*. Recuperado el 19 de 08 de 2015, de Actualicese.com: <http://actualicese.com/actualidad/2015/05/20/entidades-sin-animo-de-lucro-y-niif/>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitucion de colombia*. Bogota.
- Blog administrativo. (31 de 04 de 2015). *Blogspot*. Obtenido de Blogspot: <http://utnfashiongirl.blogspot.com.co/2015/03/actividades-y-procesos-administrativos.html>
- Bogota, S. d. (2013). Caracterizacion sector educativo en bogota. *Barrios unidos localidad 12*, 16-36-50-52.
- Borrego, D. (06 de 09 de 2011). *Herramientas para pymes.com*. Obtenido de Herramientas para pymes.com: <http://www.herramientasparapymes.com/5-beneficios-de-brindar-contenido-gratuito-en-tu-sitio-web>
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill .
- Codigo Civil Colombiano*. (ley 57 de 1887).
- contabilidades. (04 de 11 de 2015). *Imagenes*. Obtenido de Imagenes: <https://sites.google.com/site/misitioesrlbm/diagrama-de-ciclo-contable>
- DANE. (2007). Encuesta calidad de vida. *Secretaria de planeacion*, 38-39.
- DANE. (2009). Diagnostico de los aspectos fisicos, demograficos y socioeconomicos. *Conociendo la localidad de Barrios Unidos*, 11-94-95-96-97.
- Decretos únicos, C. (2015). *Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social*. Bogotá: Legis Colombia.
- Distrito, S. d. (2013). Caracterizacion Sector Educativo 2013 - Localidad de Barrios Unidos. *Bogota Humana Secretaria de educacion*, 8 -20.
- Hacienda, A. M. (2004). Diagnostico Fisico y socioeconomico de las localidades de Bogota D.C. *Recorriendo Barrios Unidos*, 9-60.
- Iglesias, A. (s.f.). *Formacion para profesionales.com*. Obtenido de Formacion para profesionales.com: <http://www.formacionparaprofesionales.es/servicio-cliente-perspectiva-logistica/>
- Lanati, M. (2014). *Doble Vía del Servicio Exitoso*. California.
- Morales, W. (16 de 03 de 2015). *Gerencie.com*. Recuperado el 19 de 08 de 2015, de Gerencie.com: <http://www.gerencie.com/aplicacion-de-las-niif-en-entidades-sin-animo-de-lucro.html>

Planeacion, A. M. (2007). Encuesta Calidad de Vida ECVB. *Coleccion Informacion Y Estudios Estrategicos*, 42-60.

Secretaria Distrital de Planeacion. (2009). Conociendo la localidad de Barrios Unidos. *Diagnostico de los aspectos fisicos, demograficos y socioeconomicos*, 94-116.

sistemas, A. (2015). *Funcaluz*. Obtenido de Funcaluz: <http://www.funcaluz.org/>

Superintendencia financiera de colombia. (04 de 11 de 2015). *Sliderplayer*. Obtenido de Sliderplayer: <http://slideplayer.es/slide/314124/>

Wojtyla, K. J. (2000).

GLOSARIO

Población en Edad de Trabajar (PET). Se define como la población de 10 años y más y se encuentra dividida en población ocupada, población desocupada y población inactiva, por lo que la TO es una razón cuyo rango de variación está entre 0 y 100.

Población Económicamente Activa (PEA). Es un subconjunto de la PET y constituye la suma entre los Ocupados y los Desocupados.

Población Ocupada (PO). Está conformada únicamente por las personas que en la semana de referencia trabajaron la mayor parte del tiempo.

Población Desocupada (PD). Está conformada únicamente por los desocupados que en la semana de referencia buscaron trabajo la mayor parte del tiempo.

Proceso. Es el conjunto de actividades relacionadas entre sí, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.

Procedimiento. Es la forma específica de llevar a cabo una actividad o proceso.

Necesidades Básicas Insatisfechas (N.B.I.). se define como las características que tienen los hogares en ciertos bienes y servicios que se consideran básicos para su subsistencia las NBI están definidas por los siguientes cinco indicadores:

1. Viviendas inadecuadas
2. Hacimiento crítico
3. Servicios inadecuados
4. Alta dependencia económicos
5. Inasistencia escolar

Unidad de Planeación Zonal (U.P.Z.). Los territorios conformados por un conjunto de barrios que mantienen una unidad morfológica o funcional y que se localizan en las zonas de suelo urbano y suelo de expansión.

NIIF. Normas internacionales de Información Financiera, conocidas por sus siglas en inglés como IFRS, son un conjunto de normas internacionales de contabilidad, publicadas por el **IASB (International Accounting Standards Board)**.

CTCP. Concejo Técnico de la Contaduría Pública, propuso que las NIIF fueran conocidas en Colombia como **Normas de Información Financiera – NIF**

ANEXO 1

- a) Entrega y capacitación en los formatos de estados financieros aplicables a la Fundación



Figura 20. Desarrollo de actividades. Elaboración propia

b) Entrega del proceso de contratación y proceso de servicio al cliente



Figura 21. Desarrollo de actividades. Elaboración propia

c) Entrenamiento acerca de la normas básicas contables



Figura 22. Desarrollo de actividades. Elaboración propia



Figura 23. Desarrollo de actividades. Elaboración propia

d) Revisión y ajuste de la visión, misión y objetivos de la Fundación.

e) Evaluación y funcionamiento de la página junto con los conceptos corregidos

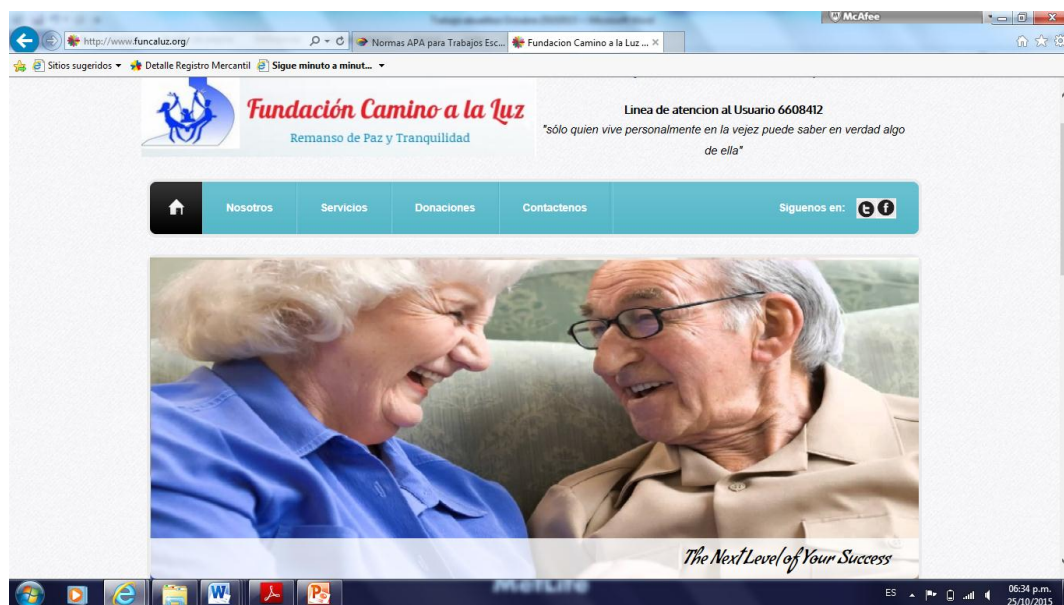


Figura 24. Página web fundación. (sistemas, 2015)

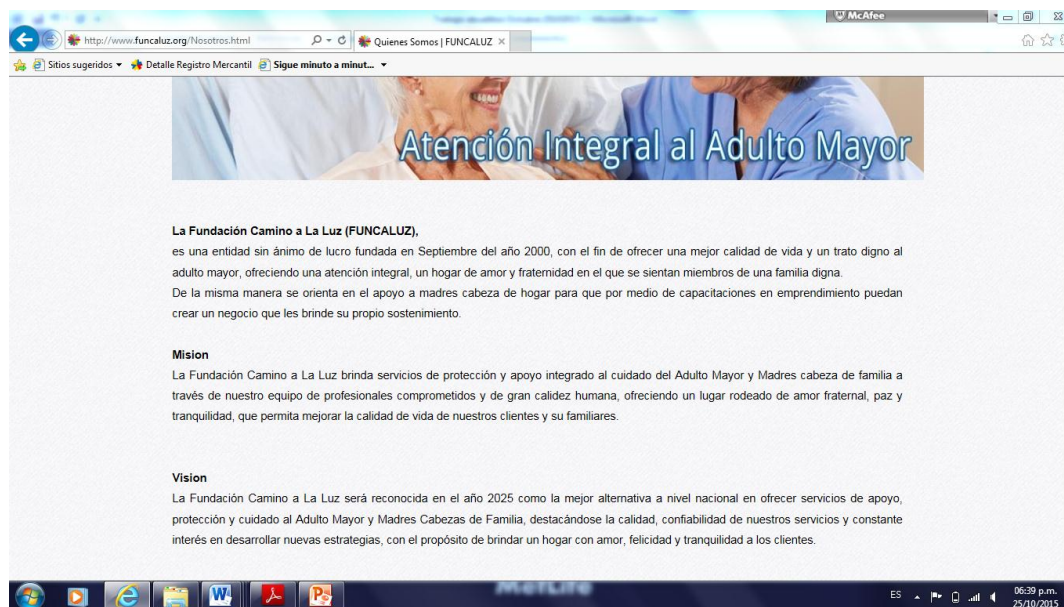


Figura 25. Página web fundación. (sistemas, 2015)



Figura 26. Página web fundación. (sistemas, 2015)



Figura 27. Página web fundación. (sistemas, 2015)